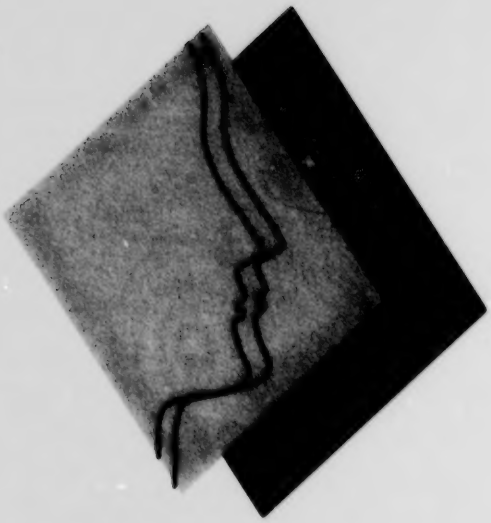


PROFILE OF WOMEN

in the Ontario Municipal Labour Force

Ontario
Ministry of Municipal Affairs
John Sweeney, Minister

Any comments regarding the contents of this paper may be addressed, in writing, to:

Director, Municipal Government Structure Branch
Ministry of Municipal Affairs
777 Bay Street, 11th Floor
Toronto, Ontario
M5G 2E5

Additional copies of this publication are available from:

Publications Ontario, 880 Bay St., Toronto for personal shopping. Out-of-town customers write to Publications Services Section, 5th Floor, 880 Bay St., Toronto M7A 1N8. Telephone (416) 326-5300. Toll-free long distance 1-800-668-9938. Hearing impaired call: (416) 965-5130 or toll-free 1-800-268-7095.

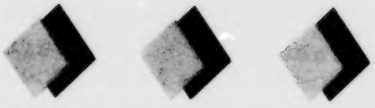
ISBN: 0-7729-6296-0

Price: No charge

© Queen's Printer for Ontario, 1989

PROFILE OF WOMEN

in the
Ontario Municipal
Labour Force



November 1989

90-03207/

MINISTER'S MESSAGE

In keeping with the Ministry of Municipal Affairs' commitment to employment equity, it is with great pleasure that I present the second report on the remuneration and employment patterns of women in the Ontario municipal labour force.

Women make up approximately one third of the municipal labour force in Ontario. However, as the report points out, women continue to be clustered in lower paying occupations traditionally held by women. This pattern indicates that although some progress has been made, the challenge of greater improvements lies ahead.

My Ministry's ongoing commitment to employment equity is reflected by the Municipal Employment Equity Program which is sponsored jointly by Municipal Affairs and the Ontario Women's Directorate. The program's objective is to assist municipalities financially in the development and implementation of programs that provide equitable job opportunities for women.

Employment equity is a long term goal which ultimately benefits us all. The continued participation of municipalities in employment equity initiatives is vital to achieving a truly equitable municipal labour force.

I would like to take this opportunity to thank all the participating municipalities for their most appreciated assistance. I am certain that the report will serve as an effective starting base by which councils can evaluate their municipalities' achievements and implement future employment equity initiatives.

Sincerely,

John Sweeney,
Minister of Municipal Affairs

PROFILE OF WOMEN IN THE ONTARIO MUNICIPAL LABOUR FORCE

TABLE OF CONTENTS

LIST OF TABLES AND GRAPHS i

HIGHLIGHTS 1

INTRODUCTION 3

SECTION I 4
MUNICIPAL EMPLOYMENT EQUITY PROGRAM 4

SECTION II 7
BACKGROUND 7
The First (1985) Survey
The Current (1988) Survey

SECTION III 11
SURVEY RESULTS 11
Introduction

PART 1: UNUSUAL FACTORS, DISTRIBUTION AND INCOME . . 11
The Sample
Labour Force Representation
Salaries and Wages
Summary

PART 2: COMPARISON BETWEEN FULL AND PART-TIME WORKERS 29
Starting Salaries
Equivalent Pay Increases
Premium and Non Premium Benefits
Summary

PART 3: MUNICIPAL HUMAN RESOURCE SYSTEMS 32
Municipal Employment Equity Practices
Benefits
Premium Benefits
Non Premium Benefits
Other Benefits
Staff Training and Development Practices
Summary

SECTION IV 41
TABLES AND GRAPHS BY POPULATION GROUPINGS 41

APPENDICES 60

PROFILE OF WOMEN IN THE ONTARIO

MUNICIPAL LABOUR FORCE

LIST OF TABLES AND GRAPHS

TABLES

Table 1	Employment Equity Program - Transfer Payments
Table 2	Number of Municipalities Surveyed
Table 3	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Full- Time Employees . All Municipalities
Table 3 (a)	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Full-Time Employees . Populations Less than 10,000
Table 3 (b)	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Full-Time Employees . Populations More than 10,000
Table 4	Distribution of Women by Occupational Category . Full Time Employees (% of total) . All Municipalities
Table 4 (a)	Distribution of Women by Occupational Category . Full Time Employees (% of total) . Municipalities Less than 10,000
Table 4 (b)	Distribution of Women by Occupational Category . Full Time Employees (% of total) . Municipalities More than 10,000
Table 5	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Part-Time Employees . All Municipalities

Table 5 (a)	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Part-Time Employees . Populations Less than 10,000
Table 5 (b)	Distribution of Women by Occupational Category (% of occupational group) . Part-Time Employees . Populations More than 10,000
Table 6	Distribution of Women by Occupational Category . Part-Time Employees (% of total) . All Municipalities
Table 6 (a)	Distribution of Women by Occupational Category . Part-Time Employees (% of total) . Municipalities Less than 10,000
Table 6 (b)	Distribution of Women by Occupational Category . Part-Time Employees (% of total) . Municipalities More than 10,000
Table 7	Average Salary of Women and Men by Occupational Category (% salary by occupational group) . Full-Time Employees . All Employees
Table 7 (a)	Average Salary of Women and Men by Occupational Category (% salary by occupational group) . Full-Time Employees . Populations Less than 10,000
Table 7 (b)	Average Salary of Women and Men by Occupational Category (% salary by occupational group) . Full-Time Employees . Populations More than 10,000
Table 8	Average Salary of Women and Men by Occupational Category (% salary by occupational group) . Part-Time Employees . All Employees

GRAPHS

Graph 1	Distribution of Full-Time Employees . All Municipalities (% of occupational group)
Graph 1 (a)	Distribution of Full-Time Employees . Municipalities Less than 10,000 (% of occupational group)
Graph 1 (b)	Distribution of Full-Time Employees . Municipalities More than 10,000 (% of occupational group)
Graph 2	Distribution of Part-Time Labour Force . All Municipalities (% of occupational group)
Graph 2 (a)	Distribution of Part-Time Labour Force . Municipalities Less than 10,000 (% of occupational group)
Graph 2 (b)	Distribution of Part-Time Labour Force . Municipalities More than 10,000 (% of occupational group)
Graph 3	Distribution of Total Labour Force . All Municipalities (% of occupational group)
Graph 4	Salary Ranges of Full-Time Employees . All Municipalities
Graph 4 (a)	Salary Ranges of Full-Time Employees . Populations Less than 10,000
Graph 4 (b)	Salary Ranges of Full-Time Employees . Populations Greater than 10,000
Graph 5	Salary Ranges of Part-Time Employees . All Municipalities
Graph 5 (a)	Salary Ranges of Part-Time Employees . Population Less than 10,000
Graph 5 (b)	Salary Ranges of Part-Time Employees . Populations More than 10,000

HIGHLIGHTS

This is the second report on the status of women in the Ontario municipal labour force. The data presented in this report are derived from a survey of two hundred and eighty-eight municipalities. One hundred and seventy-eight municipalities or 62% responded, representing 21% of municipalities in Ontario. The intention of the first report, December 1985, was to provide basic information about women's participation in the municipal labour force. The purpose of the second report is to set a base by which municipalities can evaluate their achievements and consider their challenges for the future.

Based on data from the 1987 calendar year, some of the key findings discussed in the report are as follow:

- Women comprise 33.8% of the full-time labour force in municipalities.
- Women are clustered in such positions as nursing, 98.2%; health care, 84.6%; social services, 82.8%; and clerical, 80.4%.
- In the health care, social services and clerical occupations more than 80% of the full-time employees are women, but proportionately more men hold supervisory positions in these areas. Although women make-up 80.4% of the full-time clerical workers, only 56.2% of the clerical supervisors are women.
- Women make up almost 3/4 of the part-time labour force in Ontario municipalities.
- The highest average full-time salary earned by women is as police officers, $36,710, while the lowest is earned as clerical workers, $18,644. Men have the highest average salary as senior managers, $39,137, and the lowest as health care workers, $20,451.
- Of all women employed full-time, 56% earn less than $25,000 a year compared to 15% of all men working full-time.

- Generally, full-time employees are more likely to receive greater benefits than part-time employees.

- A majority of all municipalities pay 100% toward the cost of O.H.I.P., extended care, long term disability and group life benefits. Such benefits as dental coverage, short term disability, and maternity leave, however, are not as readily available.

- There is almost an equal number of women and men participating in staff training courses. The largest segment of women, however, are attending secretarial and communication courses.

PROFILE OF WOMEN IN THE ONTARIO MUNICIPAL LABOUR FORCE

INTRODUCTION

This report on the status of women in the municipal labour force is in keeping with the Ministry of Municipal Affairs' commitment to the principle of employment equity. The information presented in this report was collected from municipalities across the Province. As a result of the efforts of the many municipalities which responded to the survey, the Province and municipal councils can learn about their successes and determine their challenges.

This report has four sections. It begins by describing the Ministry of Municipal Affairs' Municipal Employment Equity Program and its participants. Section II provides background information on this and the previous survey. Section III is devoted to an analysis of the data. Tables and graphs which capture the data by municipal population groupings are presented in Section IV.

SECTION I

MUNICIPAL EMPLOYMENT EQUITY PROGRAM

The objective of the Municipal Employment Equity Program is to provide financial assistance to municipalities in order to encourage the development and implementation of results-oriented employment equity programs in the work place. The program contributes towards the cost of:

- conducting a preliminary assessment of employment equity needs within the municipality;
- developing and/or implementing an employment equity plan for the municipality;
- undertaking a finite project that will enhance current initiatives and practices, where the municipality is well into the implementation of its employment equity plan; and
- offering women the opportunity to intern in under-represented management, supervisory or non-traditional occupations.

As of January 30, 1989, twenty-one municipalities were receiving funding under the Municipal Employment Equity Program (see Table 1). These twenty-one municipalities employ approximately fifty-eight percent of the Ontario municipal work force. They are at various stages in program development/implementation.

Some are completing, or have recently completed, a preliminary assessment of employment equity needs; others are developing and implementing employment equity plans. Two municipalities are undertaking special projects in addition to their ongoing employment equity activities. The City of Ottawa is doing a study of the physical demands of fire fighters, and the City of North York is developing a data collection system.

TABLE 1

Municipal Employment Equity Program
Current and Estimated Transfer Payment Commitments by
Fiscal Year

Client Name	Start Date	Finish Date	1987/88*	1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	Total
			$	$	$	$	$	$
Cobden - V	Aug. 1, 1988	July, 1990		16,000	6,000			22,000
Cobourg - T	Dec. 1988	June, 1989		1,500	1,500			3,000
Etobicoke - C	Jan. 1, 1988	Dec. 1990	10,000	20,000	10,000			40,000
Hamilton - C&H Wentworth Reg Mun	Jan. 1, 1988	Dec. 1990	10,000	19,000	9,000			38,000
Kingston - C	Dec. 9, 1987	Dec. 1989	10,000	20,000	10,000			40,000
Kitchener - C	Dec. 17, 1987	Dec. 1989	10,000	19,000	9,000			38,000
Metropolitan Toronto	Sept. 1987	Aug. 1989	10,000	20,000	10,000			40,000
North Bay - C	Dec. 1987	May 1988	1,500	1,500				3,000
North York - C	Sept. 1987	Aug., 1989		35,500	10,000			45,500
Ottawa - C	March 1988	March 1990	25,000	35,000	10,000			70,000
Ottawa-Carleton - Reg. Mun	Sept. 1987	Aug. 1989	7,500	22,500	10,000			40,000
Peel - Reg. Mun	Sept. 1987	Nov., 1989	15,000	30,000	15,000			60,000
Scarborough - C	March 1987	March 1989	20,000	10,000	10,000			40,000
Thunder Bay - C	March 1988	March 1990	15,053	20,913	6,000			41,966
Toronto - C	Oct. 1988	Oct., 1989		5,000	17,000			22,000
Vanier - C	Jan. 1989	Jan. 1991			22,000	19,000		41,000
Vaughan - T	April 1989	Apr. 1991		13,000	19,000	9,000		41,000
Waterloo - Reg Mun	Dec. 1987	Dec. 1989	10,000	20,000	10,000			40,000
Windsor - C	Nov. 1988	Nov. 1990		15,500	30,500	16,000		62,000
York - C	April 1988	Apr. 1990	10,000	20,000		10,000		40,000
	TOTAL (1)		$ 154,053	$ 344,413	$ 215,000	$ 54,000	$ 0	$ 767,466
	PROGRAM APPROPRIATION (2)		720,000	350,000**	960,660	731,660	503,659	3,265,976
	*** BALANCE (2)-(1)		565,947	5,587	745,660	677,660	503,659	2,498,513

* Actual expenditures for 1987/88 only. Other years' data are estimates.

** Appropriation for 1988/89 was originally established at $992,000. Reduced to $350,000 to reflect client load.

*** Balance represents funds available for new development.

January 27,1989

By and large, municipalities currently involved are pursuing employment equity goals that relate to women and to a variety of other target groups such as visible minorities, disabled persons, and Aboriginal peoples.

The Program continues to solicit the participation of more municipalities, with the objective of covering at least eighty-five percent of the municipal work force by the end of 1989/90.

SECTION II

BACKGROUND

The First (1985) Survey

In 1985, the Ministry of Municipal Affairs, in cooperation with the Ontario Women's Directorate, conducted a municipal employment and remuneration survey. The survey was the first step in the development of a province-wide data base on municipal employment equity. Data were collected which identified the distribution of women and men in the full-time municipal labour force by occupational types and wage rates.

One hundred and forty-nine municipalities which had a population of over ten thousand were surveyed[1]. This included all restructured upper tier municipalities and counties, as well as cities, towns, and townships. The questionnaires, which were mailed to the municipalities, collected data for the calendar year ending December 31, 1984.

Additional occupational and wage information was obtained about the women and men working in the health and social services fields using the Ministry of Municipal Affairs' annually collected Financial Information Returns (FIRs). Forty-two municipalities which employed more than twenty-five employees in the health and social services fields were surveyed from the originally selected one hundred and forty-nine municipalities.

---

[1] Based on 1982 population figures, Ministry of Revenue.

The 1985 survey provided some basic information about women and men employed in the municipal labour force. The questionnaire, however, had a number of limitations.[2] In an attempt to address these limitations, a number of actions were initiated. Municipalities were invited to comment on the questionnaire and a committee was set up of municipal and provincial officials to modify the questionnaire and review the survey process.

The participation and efforts of the committee members in the review process are appreciated. Their comments and suggestions for revising the questionnaire have been invaluable.

The Current (1988) Survey

The current survey, which covers the calendar year ending December 31, 1987, is broader in scope than the initial survey.

The number of municipalities surveyed has been enlarged to include representation from municipalities with a population of less than ten thousand. A random selection of one hundred and thirty-six municipalities with a population of under ten thousand was added to the original survey of municipalities with a population of greater than ten thousand.[3] In addition, the number of municipalities with a population of more than ten thousand has increased by three between 1982 and 1985, to one hundred and fifty-two

---

[2] See the Gender Trends in Municipal Employment - Initiatives and Patterns, December 1986 report for further background on first survey.

[3] Based on 1985 population figures, Ministry of Revenue.

municipalities.[4]

In order to reflect the unique nature of the municipal labour force, occupational classifications were revised based on the Abella and Statistics Canada groupings.[5]

The measurement tool was a self-reported, voluntary survey. In order to report the information, municipalities had to draw the data from their personnel and budget records.

The questionnaire, which had been pre-tested, was mailed to 288 municipalities requesting data for the 1987 calendar year. In order to provide a broader picture of the municipal labour force and to redress the concerns expressed by a number of municipalities, the questionnaire was revised and expanded. General data on part-time staff as well as comparative information between full and part-time workers on benefits, starting salaries and pay increases were requested. For full-time staff, municipalities were asked to provide information on hours of work, union and non-union splits, staff training, and benefits. (A copy of the survey is included in Appendix I.)

Some municipalities had difficulties providing the information as requested and/or answering all the survey questions due to: record keeping systems which limited municipalities' abilities to reconcile their classification

---

[4] The three municipalities which were added to the list in 1985 with a population greater than 10,000 were the Townships of Ernestown, Osgoode, and Rideau.

[5] For an outline of categories see Equality in Employment: A Royal Commission, Judge Rosalie Silberman Abella, Minister of Supply and Services, Canada, 1984. p. 104 and Employment Equity Act and Reporting Requirements, Employment and Immigration Canada, Minister of Supply and Services, 1986.

systems with the one used in the survey; lack of computerization; and limited personnel and/or employment equity staff resources. The cooperation of municipalities responding to the survey is greatly appreciated.

Appendix II lists all sampled municipalities and indicates whether or not they participated in the study.

The questionnaire responses were evaluated to ensure that the information had been consistently reported and, if necessary, it was confirmed with the source. The data presented in this report were recorded and tabulated by Urban Dimensions Group, Inc., a consulting firm. The efforts and time devoted by the members of this firm to this study have greatly contributed to the completion of this report.

The number of full-time employees and the expenditure data derived from the questionnaire were compared with the information available through the Ministry of Municipal Affairs annually collected Financial Information Returns (FIRs).

As noted before, the current survey is a modification of the previous one. Particularly, changes were made to the occupational groupings. In addition, while the sample for the larger municipalities was retained, there was a decrease in the response rate and a change in those municipalities that responded.[6] As a result, any comparisons to the previous survey are limited in scope and should be made with caution.

---

[6] Response rate of the first survey, was 88% and 93% for the sample of health and social service workers compared to a 62% response rate for the current survey.

SECTION III

SURVEY RESULTS

Introduction

The status of women in the municipal labour force in Ontario is measured by many factors. Comparing the types of occupations in which women and men are involved and the levels of remuneration which they receive provides a base of analysis. There are a number of other variables, however, which also need to be taken into consideration. Such factors as employment equity policies and practices and levels of benefits, as well as staff training and development policies and practices, also indicate the nature of women's employment status. In reading this report, it is important to assess how these factors may be affected by the diversity, complexity and the changing environment of the Ontario municipal government structure.

This section of the report is devoted to an examination of the data. It is divided into three parts. Part 1 begins by noting any unusual circumstances observed by municipalities which may have affected their work force distribution and compensation packages. Attention is then given to an analysis of the sample, labour force representation, and salaries and wages. Next, the data comparing part and full-time employees is reviewed in Part 2. Part 3 presents information gathered on municipalities' human resource systems. These include employment equity policies and practices, benefits, and training and development practices.

PART 1: UNUSUAL FACTORS, DISTRIBUTION AND INCOME

Thirteen municipalities indicated that they had some unusual circumstances which may have effected their work force

TABLE 2

NUMBER OF MUNICIPALITIES SURVEYED

POPULATION OF MUNICIPALITY	TOTAL NUMBER OF MUNICIPALITIES	PORTION OF TOTAL MUNICIPAL LABOUR FORCE	SIZE OF SURVEY	RESPONSE RATE %	RESPONSE AS % OF ALL MUNICIPALITIES
> 10,000	152	93%	152	48%	48%
< 10,000	687	7%	136	77%	15%
TOTAL	839	100%	288	62%	21%

distribution and compensation packages, that is the number of women and men employed and the positions they held. Some of the circumstances were job evaluations for pay equity; re-classification of employees; salary reviews; abolishment of dual salary curve; upward arbitration settlement; growth in social services; loss of a police force; and department re-organizations, some with loss of staff. Except for the latter two situations noted, it appears that the remaining circumstances should be positive contributions to the employment status of women.

The Sample

The questionnaire was mailed to 288 municipalities, and 178 or 62% responded to the survey (see Table 2). In light of the diversity of municipalities, the sample has been divided into two groups - one, larger municipalities, those with populations of more than 10,000; and two, smaller municipalities, those with populations of less than 10,000.

Of the first group, the 152 larger municipalities, 73 or 48% responded to the questionnaire. Since there are only 152 municipalities with a population of over 10,000, this response rate represents almost half of all the larger municipalities. As such, the information derived from this survey about the larger municipalities can be considered representative.

Of the second group of 136 smaller municipalities, which represents about 20% of Ontario's municipalities with a population of less than 10,000, 105 or 77% responded. This response rate represents approximately 15% of the smaller municipalities. It is therefore, possible to generalize from these respondents to the total population of smaller municipalities. Tables and graphs displaying the findings

TABLE 3

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES
ALL MUNICIPALITIES

CATEGORY**	FULL-TIME # OF MEN	FULL-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	728	114	842	13.5%
OTHER MANAGERS	1111	342	1453	23.5%
PROFESSIONAL SUPVISRS	299	152	451	33.7%
PROFESSIONAL	908	550	1458	37.7%
TECHNICAL SUPVISRS	634	178	812	21.9%
TECHNICAL	2242	754	2996	25.2%
NURSES SUPVISRS	3	164	167	98.2%
NURSES	21	1162	1183	98.2%
HEALTH CARE SUPVISRS	33	62	95	65.3%
HEALTH CARE	446	2446	2892	84.6%
SOC SER SUPVISRS	81	175	256	68.4%
SOCIAL SERVICE	275	1321	1596	82.8%
FOREMEN/WOMEN	1036	24	1060	2.3%
SKILLED MANUAL	975	9	984	0.9%
SEMI SKILLED MANUAL	6065	585	6650	8.8%
OTHER MANUAL	4636	284	4920	5.8%
CLERICAL SUPVISRS	180	231	411	56.2%
CLERICAL	1101	4515	5616	80.4%
POLICE	728	86	814	10.6%
FIRE FIGHTERS	4256	8	4264	0.2%
TOTAL	25758	13162	38920	

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

by the small and the large population groupings can be found in Section IV of this report.

Labour Force Representation

Overall, the data points out that women comprise 33.8% of the full-time labour force in municipalities. Women are not, however, equally represented in all the occupational groups. As demonstrated by Tables 3 and 4, the women are clustered in such areas as nursing, health care, social services and clerical occupations. Table 3 shows that women make up an overwhelming majority of the employees in these occupational categories: nurses, 98.2%; health care, 84.6%; social services, 82.8%; and clerical, 80.4%. However, women, with the exception of nurses, are not similarly represented in the supervisory positions associated with these categories. For instance, women clerical workers constitute 11% of all full-time municipal employees and 80.4% of the full-time clerical workers, yet only 56.2% of all full-time clerical supervisors are women.

Women's participation in the full-time municipal labour force in Ontario is slightly lower than the national full-time labour force average of 44%.[7] When compared to the average figure of 28.1% for all municipal governments across Canada[8], however, Ontario municipalities have a higher percentage of women in the full-time municipal labour force.

The data collected on part-time employees suggest that Ontario municipalities employ more part-time workers than

---

[7] Unpublished Statistics Canada, 1986 Census data provided in Employment Equity Act: Annual Report to Parliament 1988, Employment and Immigration Canada.

[8] Statistics Canada, The Labour Force, Trends in Government Employment, 1976-1986. September 1987. Catalogue 71-001 p.95

TABLE 4

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
ALL MUNICIPALITIES

CATEGORY **	FULL TIME # OF MEN	FULL TIME # OF WOMEN	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOTAL
SENIOR MANAGERS	728	114	842	1.9%	0.3%
OTHER MANAGERS	1111	342	1453	2.9%	0.9%
PROFESSIONAL SUPVISRS	299	152	451	0.8%	0.4%
PROFESS	908	550	1458	2.3%	1.4%
TECNICAL SUPVISRS	634	178	812	1.6%	0.5%
TECHNICAL	2242	754	2996	5.8%	1.9%
NURSES SUPVISRS	3	164	167	0.0%	0.4%
NURSES	21	1162	1183	0.1%	3.0%
HEALTH CARE SUPVISRS	33	62	95	0.1%	0.2%
HEALTH CARE	446	2446	2892	1.1%	6.3%
SOC SER SUPVISRS	81	175	256	0.2%	0.4%
SOCIAL SER	275	1321	1596	0.7%	3.4%
FOREPERSONS	1036	24	1060	2.7%	0.1%
SKILLED MANUAL	975	9	984	2.5%	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	6065	585	6650	15.6%	1.5%
OTHER MANUAL	4636	284	4920	11.9%	0.7%
CLERICAL SUPVISRS	180	231	411	0.5%	0.6%
CLERICAL	1101	4515	5616	2.8%	11.6%
POLICE	728	86	814	1.9%	0.2%
FIRE FIGHTER	4256	8	4264	10.9%	0.0%
TOTAL	25758	13162	38920	66.2%	33.8%

* for the year ending December 31, 1987.
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

municipalities across Canada. In Ontario, part-time workers comprise 15.9% of the total municipal labour force. Across Canada, on average, 11% of the municipal labour force is employed part-time[9].

As Tables 5 and 6 demonstrate, women make up almost 3/4 of the part-time labour force in Ontario municipalities. They are over-represented in the health care, nursing and clerical occupations. Of all women employed part-time, 70% work in these occupations.

An examination of the employment pattern of part-time employees compared to full-time shows that, both as full and part-time employees, women are concentrated in traditional female occupations. For instance, the largest percentage of all women working full-time are clerical workers (34%), while the largest percentage of all women working part-time are in the health care occupational group (46%). In contrast, semi-skilled manual workers represent the largest percentage of all men working full-time (23.5%), while other manual workers represent the largest percentage of all men working part-time (26.7%). Graphs 1, 2 and 3 further display this concentration of women in certain occupational groups.

Salaries and Wages

A number of questions relating to salary and wages were asked in order to gain an understanding of how the salaries of women and men compare in the Ontario municipal labour force.

---

[9] op.cit., Statistics Canada, September 1987

TABLE 5

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART-TIME EMPLOYEES
ALL MUNICIPALITIES

CATEGORY**	PART-TIME # OF MEN	PART-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	29	5	34	14.7%
OTHER MANAGERS	31	15	46	32.6%
PROFESSIONAL SUPVISRS	1	0	1	0.0%
PROFESSIONAL	73	281	354	79.4%
TECHNICAL SUPVISRS	2	5	7	71.4%
TECHNICAL	78	143	221	64.7%
NURSES SUPVISRS	0	36	36	100.0%
NURSES	9	697	706	98.7%
HEALTH CARE SUPVISRS	0	12	12	100.0%
HEALTH CARE	488	2474	2962	83.5%
SOC SER SUPVISRS	6	5	11	45.5%
SOCIAL SERVICE	207	545	752	72.5%
FOREMEN/WOMEN	16	0	16	0.0%
SKILLED MANUAL	40	0	40	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	329	76	405	18.8%
OTHER MANUAL	542	448	990	45.3%
CLERICAL SUPVISRS	0	15	15	100.0%
CLERICAL	53	593	646	91.8%
POLICE	0	1	1	100.0%
FIRE FIGHTERS	122	1	123	0.8%
TOTAL	2026	5352	7378	

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 6

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART TIME EMPLOYEES*
ALL MUNICIPALITIES

CATEGORY **	PART TIME # OF MEN	PART TIME # OF WOMEN	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOTAL
SENIOR MANAGERS	29	5	34	0.4%	0.1%
OTHER MANAGERS	31	15	46	0.4%	0.2%
PROFESSIONAL SUPVISRS	1	0	1	0.0%	0.0%
PROFESSIONALS	73	281	354	1.0%	3.8%
TECHNICAL SUPVISRS	2	5	7	0.0%	0.1%
TECHNICAL	78	143	221	1.1%	1.9%
NURSES SUPVISRS	0	36	36	0.0%	0.5%
NURSES	9	697	706	0.1%	9.4%
HEALTH CARE SUPVISRS	0	12	12	0.0%	0.2%
HEALTH CARE	488	2474	2962	6.6%	33.5%
SOC SER SUPVISRS	6	5	11	0.1%	0.1%
SOCIAL SER	207	545	752	2.8%	7.4%
FOREPERSONS	16	0	16	0.2%	0.0%
SKILLED MANUAL	40	0	40	0.5%	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	329	76	405	4.5%	1.0%
OTHER MANUAL	542	448	990	7.3%	6.1%
CLERICAL SUPVISR	0	15	15	0.0%	0.2%
CLERICAL	53	593	646	0.7%	8.0%
POLICE	0	1	1	0.0%	0.0%
FIRE FIGHTERS	122	1	123	1.7%	0.0%
	2026	5352	7378	27.5%	72.5%

* for the year ending December 31, 1989
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

GRAPH 1

DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES

ALL MUNICIPALITIES

First, municipalities were asked to provide, by occupational category, their total annual expenditure on salaries and wages. Some municipalities were not able to complete this schedule fully, either because the data were not easily available, or because some of the occupational categories were not applicable. As a result, it is not possible to provide an overall annual average of women's or men's salaries. Annual averages for each occupational category, however, are provided in Table 7 for full-time employees and in Table 8 for part-time.

Table 7 shows that women earn the highest average full-time salary as police officers, $36,710, while the lowest is earned as clerical workers, $18,644. Men have the highest average salary as senior managers, $39,137, and the lowest as health care workers, $20,451. In comparison, the average salary of all female earners in Ontario is $21,991 and of all male earners the average salary is $33,636[10].

Some municipalities may have included, as part of their salary and wage expenditures (see schedule 6, Appendix I), the dollars spent on behalf of their employees' benefits packages. As a result, the average salary may refer not only to the wages that employees earned, but also to the cost of their benefits packages.

Second, municipalities were asked to provide data on salary ranges. The distribution of women and men by salary range is shown in Graph 4 for full-time employees and in Graph 5 for part-time.

Third, municipalities were asked to indicate a bargaining

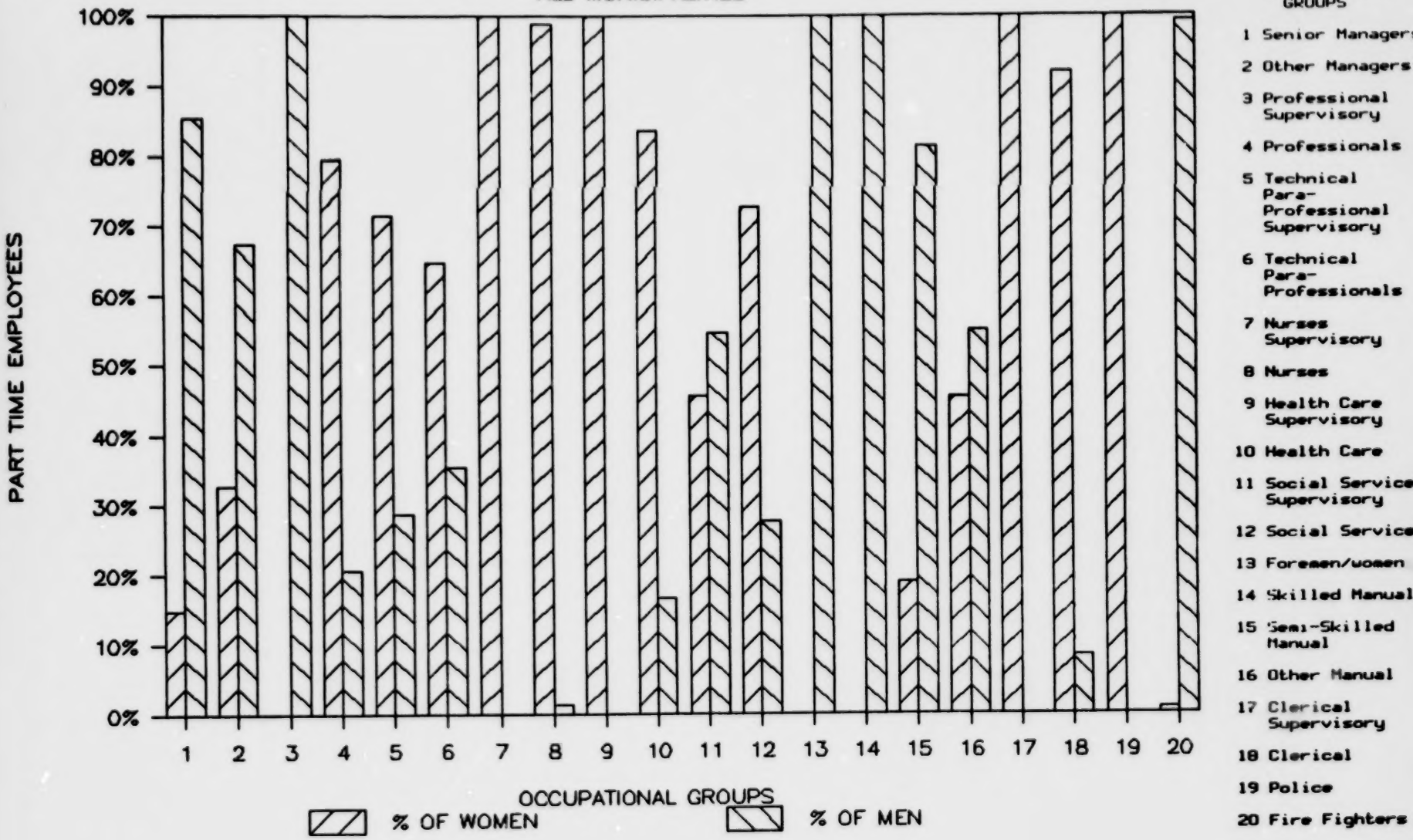
---

[10] Statistics Canada, Earnings of Men and Women, 1987. Catalogue 13-217 Annual.

GRAPH 2

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

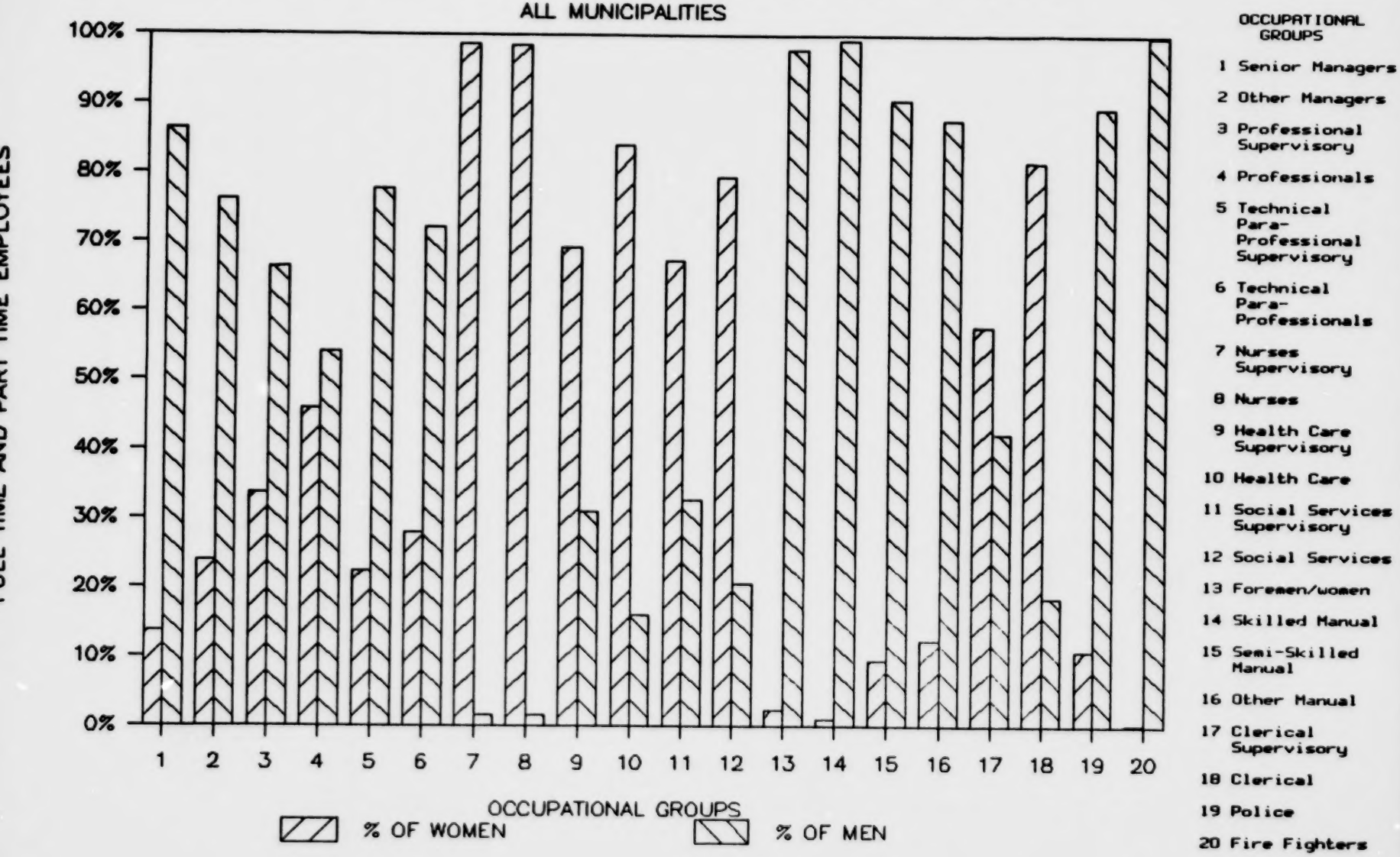
ALL MUNICIPALITIES



GRAPH 3

DISTRIBUTION OF TOTAL LABOUR FORCE

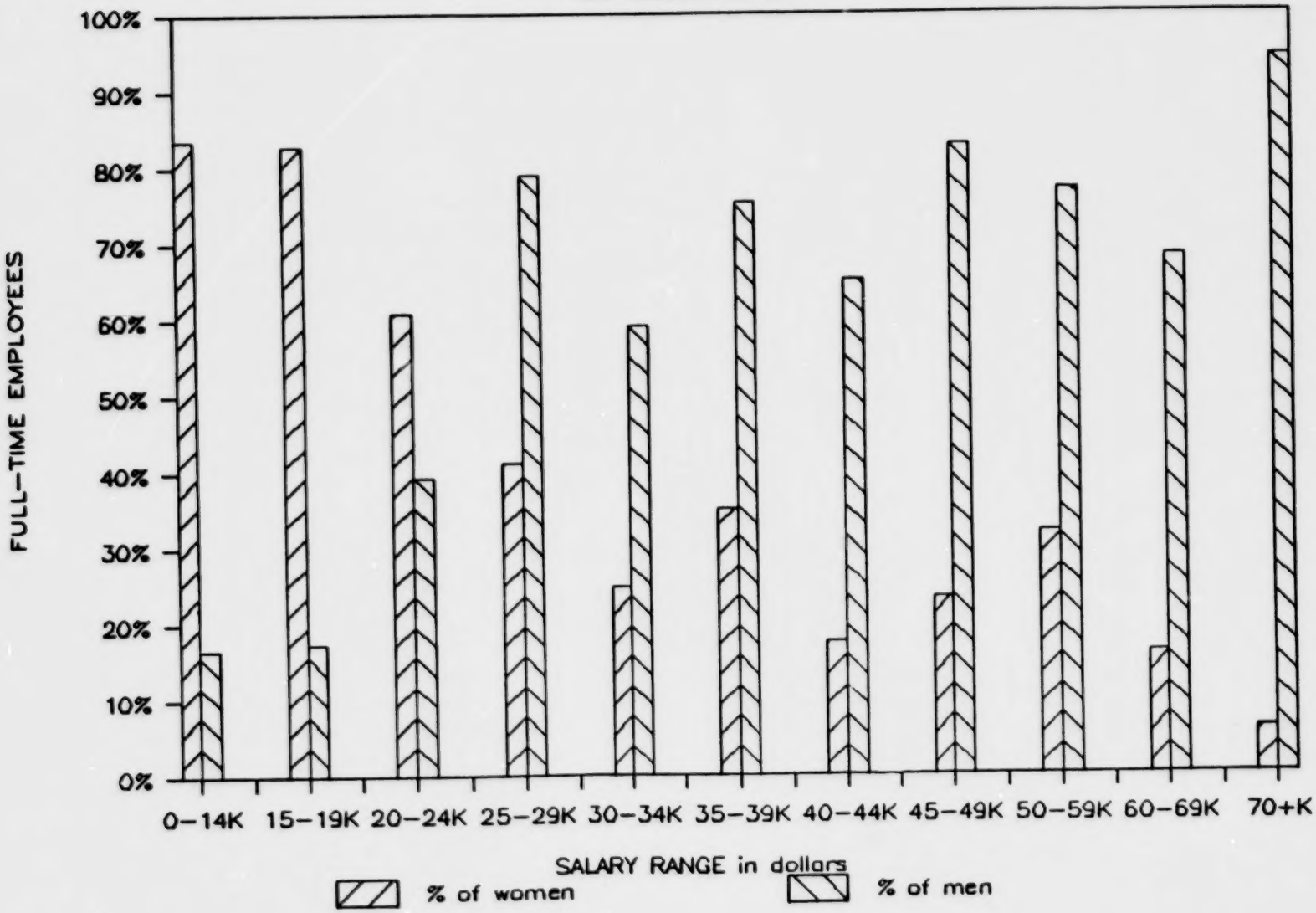
ALL MUNICIPALITIES



GRAPH 4

DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES

ALL MUNICIPALITIES



unit for each occupational category. Although this information was not collected by gender, it is possible to determine whether or not the positions occupied by women are unionized since, as noted previously, women are predominant in certain occupational groups.

Those groups most likely to have some bargaining unit representation are semi-skilled labourers, other manual workers, and clerical workers. As an occupational group, however, clerical workers are more likely to have only a part of the occupational group represented by a bargaining unit.

Fourth, municipalities were asked to indicate the normal hours of work for the different occupational groups. The data collected could not be statistically interpreted. A manual search, however, revealed that, generally, managers, social service and clerical workers work 35 to 37.5 hours a week. The remaining occupational groups, except for fire fighters, work 35 to 40 hours a week. Fire fighters tend to work 42 hours a week.

The above findings begin to reveal the nature of women's income status in the municipal labour force. By occupational groupings, women's full-time earnings range from a low of 62.6% (fire fighters) to a high of 110% (nurses supervisory) of men's full-time earnings. Women are unevenly distributed among the job categories. They are more prevalent in the lower paying jobs and, with few exceptions, they earn less than their male counterparts. In the Ontario municipal labour force, of all women employed full-time, 56% earn less than $25,000 a year compared to 15% of all men working full-time. In addition, for full-time employees, although women are 33.8% of the labour force

TABLE 7

AVERAGE SALARY OF WOMEN AND MEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
ALL MUNICIPALITIES

CATEGORY**	AVERAGE SALARY FOR MEN	AVERAGE SALARY FOR WOMEN	WOMEN AS % OF MEN'S SALARY
Senior Manager	$39,137	$33,108	84.6%
Other Manager	$32,612	$28,520	87.5%
Professional Supervisory	$38,990	$36,553	93.7%
Professional	$33,271	$31,309	94.1%
Tech Para-Prof Supervisory	$32,802	$27,777	84.7%
Tecnical Para Professionals	$26,624	$24,007	90.2%
Nurses Supervisory	$33,130	$36,496	110.2%
Nurses	$27,455	$29,442	107.2%
Health Care Supervisory	$27,655	$26,940	97.4%
Health Care	$20,451	$20,224	98.9%
Social Services Supervisory	$29,758	$30,618	102.9%
Social Services	$25,393	$21,938	86.4%
Foremen/women	$29,218	$28,199	96.5%
Skilled Manual	$27,804	$23,366	84.0%
Semi Skilled Manual	$23,442	$24,357	103.9%
Other Manual	$21,447	$20,620	96.1%
Clerical Supervisory	$32,643	$24,549	75.2%
Clerical	$25,498	$18,644	73.1%
Police	$37,366	$36,710	98.2%
Fire Fighters	$35,766	$22,396	62.6%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 8

AVERAGE SALARY OF WOMEN AND MEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART-TIME EMPLOYEES*
ALL MUNICIPALITIES

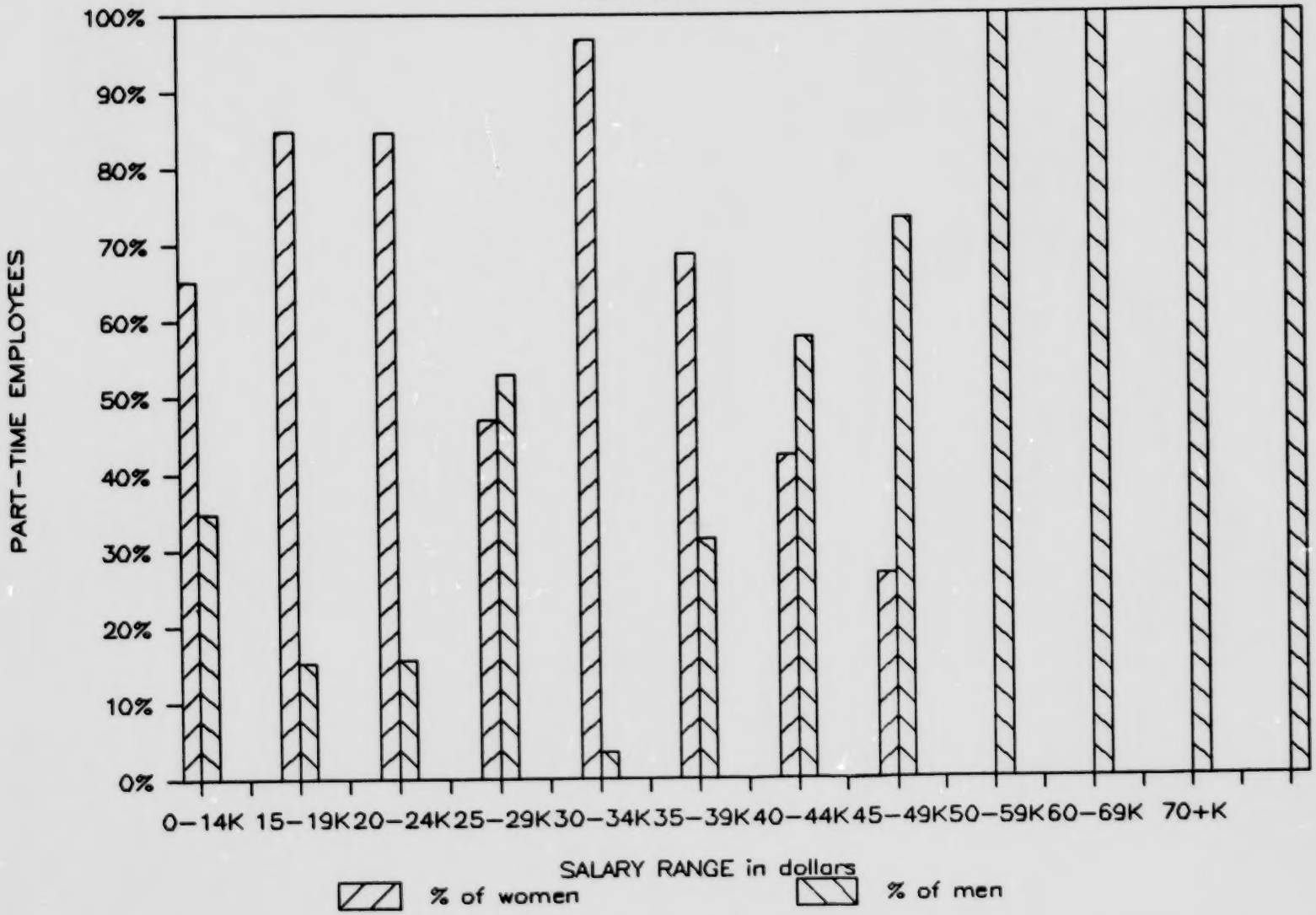
CATEGORY**	AVERAGE SALARY FOR MEN	AVERAGE SALARY FOR WOMEN	WOMEN AS % OF MEN'S SALARY
Senior Manager	$6,939	$11,011	158.7%
Other Manager	$7,315	$9,537	130.4%
Professional Supervisory			
Professional	$24,445	$13,789	56.4%
Tech Para-Prof Supervisory		$17,380	
Tecnical Para Professionals	$14,197	$15,122	106.5%
Nurses Supervisory			
Nurses	$17,452	$16,746	96.0%
Health Care Supervisory			
Health Care	$10,349	$11,494	111.1%
Social Services Supervisory			
Social Services	$6,723	$10,040	149.3%
Foremen/women	$7,731		
Skilled Manual	$11,804		
Semi Skilled Manual	$10,428	$8,798	84.4%
Other Manual	$6,680	$5,496	82.3%
Clerical Supervisory		$8,287	
Clerical	$10,176	$7,535	74.0%
Police			
Fire Fighters	$2,964		

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

GRAPH 5

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

ALL MUNICIPALITIES



only 25.4% of expenditures on salaries and wages were allocated to women. Hours of work and union representation partially contribute to some of these differences. However, the data suggest that other factors, such as the traditional segregation of women into the lower paying occupations also play a part in the wage gap.

Summary

Sixty-two percent (62%) of all municipalities surveyed responded to the questionnaire. The data collected from these municipalities show that, overall, women make up 33.8% of the full-time and 72.5% of the part-time municipal labour force. Both as full and part-time employees, women are clustered in the lower paying traditional female occupational categories. Almost 72% of all women working full-time and 80.5% of all women working part-time are employed in the nursing, health care, clerical and social services occupations. By occupational groupings, the dollar variance between women's and men's average salary show women earning from a low of 62.6% to a high of 110.2% of men's salaries. Overall, however, 56% of all women working full-time earn less than $25,000 per year compared to 15% of all men working full-time.

PART 2: COMPARISON BETWEEN FULL AND PART-TIME WORKERS

As noted previously, women comprise 72.5% of the part-time labour force in municipalities. If part-time employees are disadvantaged as a result of part-time employment practices compared to full-time, then equality between women and men in the municipal work place may also be hampered. Questions comparing full and part-time employment practices regarding starting salaries, pay increases and benefits were included in the survey. The findings are shown on the following pages.

A. **Starting Salaries:**

In response to the question whether, on an hourly basis, part-time employees performing essentially the same work receive more, less, or similar starting salaries, the data show that full and part-time staff receive similar starting salaries in most municipalities which employ both full and part-time staff. It should be noted that some municipalities indicated that for some occupational categories, more than one practice occurs.

The data suggest that there is some variation in this pattern in a few occupational groups. Full-time semi-skilled, other manual, and clerical workers are more likely to receive greater starting salaries than part-time employees in the same occupational group.

B. **Equivalent Pay Increases:**

Municipalities were asked to indicate whether or not part-time and full-time employees receive equivalent pay increases, in time and dollars, on an hourly basis for performing essentially the same work. The data show that, generally, over 50% of municipalities which employ both full and part-time staff, provide them with equivalent pay increases. Typically, about 20% stated that pay increases between full and part-time employees are not equivalent while almost 30% did not respond. A closer look at the data by occupational groups[11], suggest that equivalent pay increases are less likely to occur for workers employed in the other manual and clerical categories.

---

[11] Where the number of respondents was greater than 40 municipalities.

C. **Premium and Non Premium Benefits:**

Municipalities were asked to indicate if full-time employees receive greater, the same, or fewer benefits and dollars in lieu than part-time employees. Generally, of those municipalities which employ both full and part-time staff, the data show that employees working full-time receive greater benefits than those working part-time. However, the data reveal that most municipalities provide the same dollars in lieu to full and part-time employees.

By specific occupational groups[12], full-time employees in the semi-skilled manual (36.8%) and other manual (47.3%) groups are more likely to receive greater benefits than part-time employees in the same job category. Full-time clerical workers are less likely to receive the same benefits as part-time clerical workers.

Summary:

Overall, the findings suggest that although part-time and full-time workers performing essentially the same work receive similar starting salaries, they are more likely to get less benefits than full-time employees. In addition, pay increases for part-time employees in the lower paying occupations, such as manual and clerical workers, are less likely to be comparable to full-time employees in the same occupational categories.

---

[12] ibid.

PART 3: MUNICIPAL HUMAN RESOURCE SYSTEMS

Employment equity is a long term goal. A measure of the achievement of this goal, is whether municipalities have put in place human resource systems which expand employment opportunities for women. These systems include active recruitment of women; preferential training and development; accessible child care; paid parental leave; and equal pensions and benefits. Part 3 examines the steps municipalities have taken toward a goal of employment equity for women.

Municipal Employment Equity Practices

As part of the background information, municipalities were asked whether or not they have an employment equity policy with special provisions for women. Seven percent of the respondents indicated that they do. However, ten percent indicated that they have an employment equity or affirmative action program. Of the thirty-two municipalities which stated that they employ affirmative action/employment equity coordinators, 15 employ full-time coordinators, 9 employ part-time coordinators and 8 have seconded staff.

In response to the inquiry about whether or not municipalities have any policies, initiatives, and/or practices to assist their employees, a number of municipalities indicated that they have the following:

- pay equity (32);
- training and development programs for women (22);
- special job assignments (14);
- recruitment of women to non-traditional jobs (13);
- day care (4); and
- other (22) such as employees' assistance programs, educational assistance, training and development for senior managers, and development through internal promotion;

The data show that, when hiring staff, municipalities use the following hiring practices: advertising positions in local media (172); posting of open positions at visible

places in the work place (91); advertising positions in other media (89); resumés on file (88); word of mouth (49); and other (10).[13]

Municipalities were asked to identify, by occupational category, the number of women and men applying for jobs and whether or not the applicants were qualified, interviewed and hired. Municipalities were asked to provide this data on an annual basis in order to determine if any trends exist. Many municipalities did not collect this data. There was only a 14% response rate to this survey (see Schedule 12A and 12B). As a result, the data collected could not be used.

Benefits[14]

The findings on premium, non premium and other benefits for full-time employees are presented in the following pages. Municipalities were asked what percentage of certain health benefits (premium benefits) they purchase on behalf of their employees; how many days (non premium benefits) employees receive for holiday or sick days; what, if any, compensation employees receive for overtime work; and what portion of the salary, if any, municipalities provide to employees on maternity leave.

---

[13] It should be noted that municipalities were asked to check off all the responses that apply. Therefore, the overall response rate does not necessarily equal the sum of all the hiring practices noted.

[14] A detailed description of benefits is found in Appendix I (Schedule 9).

A. Premium Benefits:[15]

1. Ontario Health Insurance Plan (O.H.I.P.)

- The majority of municipalities (between 86%-100%) pay 100% of O.H.I.P premiums;

- By occupational groupings, both in the senior and other manager categories, municipal payments of O.H.I.P premiums span the full range from 0%-100%;

- A few municipalities pay 90% of O.H.I.P. premiums.

2. Extended Health Care (major medical or drugs)

- The majority of municipalities (between 74%-91%) pay 100% for extended health care benefits;

- About 10% of municipalities do not pay any extended care premiums for a number of the occupational categories such as senior managers (13.9%), foremen/women (10.3%), skilled manual (12.1%), and clerical (10.6%);

- A few municipalities pay between 50%-90% of the cost of this benefit.

3. Dental Coverage

- Typically, about half of all the municipalities pay 100% of the cost of dental benefits;

- Between 10%-20% of municipalities pay 50% of the cost of dental benefits;

- Manual workers do not receive any dental coverage in 48% of municipalities.

4. Group Life:

- Between 75% and 92% of municipalities pay 100% of the cost of group life insurance;

---

[15] Because of data limitations, in many instances it is only possible to provide the findings as a range rather than as a precise percentage.

- Generally, 10% of municipalities do not pay any of the cost of group life benefits;

- A few municipalities pay between 50%-90% of employees' group life insurance benefits.

5. Accidental Death and Dismemberment:

- Typically, about half of the municipalities pay 100% of the cost of accidental death and dismemberment benefits;

- A few municipalities pay between 50%-90% of the cost of this benefit;

- A considerable number of municipalities do not provide any accidental death and dismemberment benefits. However, about 50% of municipalities do not pay any of the cost of this benefit for the following occupational groups: nurses, health care, and social services.

6. Short Term Disability:

- Overall, about half of municipalities pay 100% while the other half do not pay any of the cost of short term disability benefits;

- For a few occupational categories, the proportion of municipalities that do not pay any of the cost was greater than those that do: clerical (66.7%), fire fighters (62.2%), and social services supervisory (70.5%).

7. Long Term Disability:

- Generally, more than half of the municipalities pay 100% of long term disability costs;

- A few municipalities pay some portion of this benefit;

- Between 10%-35% of municipalities do not pay anything for long term disability benefits;

- Police officers (33.3%) and fire fighters (35.1%) are the most likely not to have any of their long term disability benefits paid by the municipality.

B. Non Premium Benefits:

1. Sick Leave:

An examination of this data reveals that there are sharp differences, by occupational groupings, in the extent to which municipalities provide sick benefits. On the one hand, the data show that, overall, employees receive 22 sick days per year. On the other hand, a high of 41 sick days is noted for the para-professional category in the respondent municipalities. Using the median and mode as measures, suggest that most municipalities provide 18 sick days in the first year.[16]

2. Paid Vacation:

The data indicate that municipalities give a maximum of 8 paid vacation days in the first year of full service and 12 paid vacation days in the second year. The median and mode, however, suggest that most municipalities provide 10 paid holiday days in the first year and 10 paid holidays in the second year.

3. Paid Statutory and Days in Lieu:

There is little variation, by occupational groupings, in the paid statutory and days in lieu provided by municipalities. Overall, municipalities provide 10 days for these benefits. The median and mode, however, indicate that employees receive 11 days. In the second year, generally, municipalities do not provide any additional paid statutory or days in lieu.

---

[16] Median refers to the mid point figure, half of the numbers are below and half of the numbers are above 18 days. The mode represents the number which occurs most frequently, 18 days.

C. Other Benefits[17]

1. Overtime:

The data show that some occupational categories are more likely to recover pay while others are more likely to recover time for overtime work. Pay for overtime work is more prevalent for the following occupational groups: technical para-professional (73%); nurses (81.8%); health care (81.8%); social services (76.9%); skilled manual (85.5%); other manual (83%); police (83.3%); and fire fighter (78.9%). Time in lieu of overtime is more common for senior managers (39.9%) and other managers (42.6%). Some occupational groups are more likely NOT to receive any compensation for overtime work: professionals (18.4%), professional supervisory (31.3%), senior managers (34.1%), and other managers (26.4%).

2. Maternity:

Of those municipalities which responded, the majority indicated that they do not provide any salary benefits while a few stated they provide partial salary to women on maternity leave. One municipality indicated that it provides full salary benefits.

There is some variation from the above overall pattern when the occupational groupings are examined.

---

[17] ibid.

The differences are shown in the table below:[18]

MATERNITY BENEFITS

GROUP	PARTIAL %	NO BENEFITS %
Senior Manager	93.0	1.7
Health Care Suprv.	93.3	0
Health Care	77.3	13.6
Social Services Suprv.	76.5	11.8
Social Services	76.9	15.4
Semi-Skilled	93.0	2.1
Police	100.0	

Staff Training and Development Practices

Schedule 11 of the questionnaire sought information on the training and development practices of municipalities. Many municipalities were unable to answer the questions about staff training. Therefore, only some general and apparent patterns are presented. Any conclusions about municipal training and development practices should be made with caution.

Schedule 11 was divided into four parts. In the first part, municipalities were asked to identify what type of courses participants were attending, and who these participants were.[19] The second question sought information on whether the courses were internal or external. This was followed by a request that municipalities list the total number of work days that their employees used for these courses. Lastly a number of questions were asked about the payment of course fees and travel and accommodation expenses.

---

[18] Numbers may not add to 100% as some municipalities indicated that the schedule was not applicable.

[19] Definitions of course type are included with the instruction sheet of Schedule 11.

In those municipalities that responded (82), a total of 3662 people - about 49% women and 51% men - attended staff training courses. In response to the question whether the courses were internal or external, the data suggest that 45% were internal courses while 55% were external courses. Twenty-one percent (21%) of all participants attending courses were clerical workers. This percentage represents the largest segment of participants, by occupational group, attending courses. Of the clerical workers attending courses, 89% were women. Approximately half of them participated in secretarial and communication courses.

The data on fees, travel expenses, and accommodation shows that, generally, of those municipalities that responded, approximately 1/4 pay all costs while the remainder do not contribute financially. A small number, approximately 1% of municipalities, pay partial costs. As well, senior managers are most likely to have their fees, travel and accommodation costs paid for by the municipality. Employees in the health care, social services, and police categories are the least likely to have their costs paid by the municipality. The data collected about whether the time used for courses was paid or personal could not be statistically interpreted.

Summary

Human resource systems have the potential to re-distribute participation among the occupational groups and to improve the employment opportunities of women. The data suggest that some municipalities have these systems in place and a few municipalities are actively pursuing employment equity activities.

Most municipalities provide O.H.I.P., extended care, long term disability and group life benefits. Such benefits as dental coverage, short term disability, and maternity leave, however, are not as readily available. In addition, the data show an almost equal number of women and men participating in staff training courses. The largest segment of women, however, are attending secretarial and communication courses. As well, those employed in the female dominated occupations, such as social services and health, are the least likely to have their fees, travel and accommodation expenses paid for by the municipality.

SECTION IV

TABLES AND GRAPHS BY POPULATION GROUPINGS

TABLE 3(a)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≤ 10,000

CATEGORY**	FULL-TIME # OF MEN	FULL-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	160	62	222	27.9%
OTHER MANAGERS	60	50	110	45.5%
PROFESSIONAL SUPVISRS	2	6	8	75.0%
PROFESSIONAL	2		2	0.0%
TECHNICAL SUPVISRS		1	1	100.0%
TECHNICAL	3	7	10	70.0%
NURSES SUPVISRS		2	2	100.0%
NURSES		5	5	100.0%
HEALTH CARE SUPVISRS	6	4	10	40.0%
HEALTH CARE	7	120	127	94.5%
SOC SER SUPVISRS	1	2	3	66.7%
SOCIAL SERVICE	8	9	17	52.9%
FOREMEN/WOMEN	47		47	0.0%
SKILLED MANUAL	36	1	37	2.7%
SEMI SKILLED MANUAL	263	1	264	0.4%
OTHER MANUAL	85	4	89	4.5%
CLERICAL SUPVISRS	1	8	9	88.9%
CLERICAL	7	122	129	94.6%
POLICE	19		19	0.0%
FIRE FIGHTERS	3		3	0.0%
TOTAL	710	404	1114	36.3%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 3(b)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≥ 10,000

CATEGORY**	FULL-TIME # OF MEN	FULL-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	568	52	620	8.4%
OTHER MANAGERS	1051	292	1343	21.7%
PROFESSIONAL SUPVISRS	297	146	443	33.0%
PROFESSIONAL	906	550	1456	37.8%
TECHNICAL SUPVISRS	634	177	811	21.8%
TECHNICAL	2239	747	2986	25.0%
NURSES SUPVISRS	3	162	165	98.2%
NURSES	21	1157	1178	98.2%
HEALTH CARE SUPVISRS	27	58	85	68.2%
HEALTH CARE	439	2326	2765	84.1%
SOC SER SUPVISRS	80	173	253	68.4%
SOCIAL SERVICE	267	1312	1579	83.1%
FOREMEN/WOMEN	989	24	1013	2.4%
SKILLED MANUAL	939	8	947	0.8%
SEMI SKILLED MANUAL	5802	584	6386	9.1%
OTHER MANUAL	4551	280	4831	5.8%
CLERICAL SUPVISRS	179	223	402	55.5%
CLERICAL	1094	4393	5487	80.1%
POLICE	709	86	795	10.8%
FIRE FIGHTERS	4253	8	4261	0.2%
TOTAL	25048	12758	37806	33.7%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined group

TABLE 4(a)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≤ 10,000

CATEGORY**	FULL TIME # OF MEN	FULL TIME # OF WOMEN	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOTAL
SENIOR MANAGERS	160	62	222	14.4%	5.6%
OTHER MANAGERS	60	50	110	5.4%	4.5%
PROFESSIONAL SUPVISRS	2	6	8	0.2%	0.5%
PROFESSIONAL	2		2	0.2%	0.0%
TECHNICAL SUPVISRS		1	1	0.0%	0.1%
TECHNICAL	3	7	10	0.3%	0.6%
NURSES SUPVISRS		2	2	0.0%	0.2%
NURSES		5	5	0.0%	0.4%
HEALTH CARE SUPVISRS	6	4	10	0.5%	0.4%
HEALTH CARE	7	120	127	0.6%	10.8%
SOC SER SUPVISRS	1	2	3	0.1%	0.2%
SOCIAL SERVICE	8	9	17	0.7%	0.8%
FOREMEN/WOMEN	47		47	4.2%	0.0%
SKILLED MANUAL	36	1	37	3.2%	0.1%
SEMI SKILLED MANUAL	263	1	264	23.6%	0.1%
OTHER MANUAL	85	4	89	7.6%	0.4%
CLERICAL SUPVISRS	1	8	9	0.1%	0.7%
CLERICAL	7	122	129	0.6%	11.0%
POLICE	19		19	1.7%	0.0%
FIRE FIGHTERS	3		3	0.3%	0.0%
TOTAL	710	404	1114	63.7%	36.3%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 4(b)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≥ 10,000

CATEGORY**	FULL TIME # OF MEN	FULL TIME # OF WOME	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOT
SENIOR MANAGERS	568	52	620	1.5%	0.1%
OTHER MANAGERS	1051	292	1343	2.8%	0.8%
PROFESSIONAL SUPVISRS	297	146	443	0.8%	0.4%
PROFESSIONAL	906	550	1456	2.4%	1.5%
TECHNICAL SUPVISRS	634	177	811	1.7%	0.5%
TECHNICAL	2239	747	2986	5.9%	2.0%
NURSES SUPVISRS	3	162	165	0.0%	0.4%
NURSES	21	1157	1178	0.1%	3.1%
HEALTH CARE SUPVISRS	27	58	85	0.1%	0.2%
HEALTH CARE	439	2326	2765	1.2%	6.2%
SOC SER SUPVISRS	80	173	253	0.2%	0.5%
SOCIAL SERVICE	267	1312	1579	0.7%	3.5%
FOREMEN/WOMEN	989	24	1013	2.6%	0.1%
SKILLED MANUAL	939	8	947	2.5%	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	5802	584	6386	15.3%	1.5%
OTHER MANUAL	4551	280	4831	12.0%	0.7%
CLERICAL SUPVISRS	179	223	402	0.5%	0.6%
CLERICAL	1094	4393	5487	2.9%	11.6%
POLICE	709	86	795	1.9%	0.2%
FIRE FIGHTERS	4253	8	4261	11.2%	0.0%
TOTAL	25048	12758	37806	66.3%	33.7%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 5(a)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART-TIME EMPLOYEES
MUNICIPALITIES ≤ 10,000

CATEGORY**	PART-TIME # OF MEN	PART-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	27	5	32	15.6%
OTHER MANAGERS	25	11	36	30.6%
PROFESSIONAL SUPVISRS	1		1	0.0%
PROFESSIONAL				0.0%
TECHNICAL SUPVISRS		1	1	100.0%
TECHNICAL	1	6	7	85.7%
NURSES SUPVISRS				0.0%
NURSES		16	16	100.0%
HEALTH CARE SUPVISRS		1	1	100.0%
HEALTH CARE	12	118	130	90.8%
SOC SER SUPVISRS				0.0%
SOCIAL SERVICE	1	13	14	92.9%
FOREMEN/WOMEN	5		5	0.0%
SKILLED MANUAL	5		5	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	40	2	42	4.8%
OTHER MANUAL	92	40	132	30.3%
CLERICAL SUPVISRS		2	2	100.0%
CLERICAL	3	38	41	92.7%
POLICE				0.0%
FIRE FIGHTERS	61		61	0.0%
TOTAL	273	253	526	

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 5(b)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART-TIME EMPLOYEES
MUNICIPALITIES ≥ 10,000

CATEGORY**	PART-TIME # OF MEN	PART-TIME # OF WOMEN	TOTAL	WOMEN AS % OF OCC. CAT.
SENIOR MANAGERS	2		2	0.0%
OTHER MANAGERS	6	4	10	40.0%
PROFESSIONAL SUPVISRS				0.0%
PROFESSIONAL	73	281	354	79.4%
TECHNICAL SUPVISRS	2	4	6	66.7%
TECHNICAL	77	137	214	64.0%
NURSES SUPVISRS		36	36	100.0%
NURSES	9	681	690	98.7%
HEALTH CARE SUPVISRS		11	11	100.0%
HEALTH CARE	476	2356	2832	83.2%
SOC SER SUPVISRS	6	5	11	45.5%
SOCIAL SERVICE	206	532	738	72.1%
FOREMEN/WOMEN	11		11	0.0%
SKILLED MANUAL	35		35	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	289	74	363	20.4%
OTHER MANUAL	450	408	858	47.6%
CLERICAL SUPVISRS		13	13	100.0%
CLERICAL	50	555	605	91.7%
POLICE		1	1	100.0%
FIRE FIGHTERS	61	1	62	1.6%
TOTAL	1753	5099	6852	

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 6(a)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART TIME EMPLOYEES
MUNICIPALITIES ≤ 10,000

	PART TIME # OF MEN	PART TIME # OF WOMEN	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOTAL
SENIOR MANAGERS	27	5	32	5.1%	1.0%
OTHER MANAGERS	25	11	36	4.8%	2.1%
PROFESSIONAL SUPVISRS	1		1	0.2%	0.0%
PROFESSIONAL			0	0.0%	0.0%
TECHNICAL SUPVISRS		1	1	0.0%	0.2%
TECHNICAL	1	6	7	0.2%	1.1%
NURSES SUPVISRS			0	0.0%	0.0%
NURSES		16	16	0.0%	3.0%
HEALTH CARE SUPVISRS		1	1	0.0%	0.2%
HEALTH CARE	12	118	130	2.3%	22.4%
SOC SER SUPVISRS			0	0.0%	0.0%
SOCIAL SERVICE	1	13	14	0.2%	2.5%
FOREMEN/WOMEN	5		5	1.0%	0.0%
SKILLED MANUAL	5		5	1.0%	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	40	2	42	7.6%	0.4%
OTHER MANUAL	92	40	132	17.5%	7.6%
CLERICAL SUPVISRS		2	2	0.0%	0.4%
CLERICAL	3	38	41	0.6%	7.2%
POLICE			0	0.0%	0.0%
FIRE FIGHTERS	61		61	11.6%	0.0%
TOTAL	273	253	526	51.9%	48.1%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 6(b)

DISTRIBUTION OF WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
PART TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≥ 10,000

CATEGORY**	PART TIME # OF MEN	PART TIME # OF WOMEN	TOTAL	MEN AS % OF TOTAL	WOMEN AS % OF TOTAL
SENIOR MANAGERS	2		2	0.0%	0.0%
OTHER MANAGERS	6	4	10	0.1%	0.1%
PROFESSIONAL SUPVISRS			0	0.0%	0.0%
PROFESSIONAL	73	281	354	1.1%	4.1%
TECHNICAL SUPVISRS	2	4	6	0.0%	0.1%
TECHNICAL	77	137	214	1.1%	2.0%
NURSES SUPVISRS		36	36	0.0%	0.5%
NURSES	9	681	690	0.1%	9.9%
HEALTH CARE SUPVISRS		11	11	0.0%	0.2%
HEALTH CARE	476	2356	2832	6.9%	34.4%
SOC SER SUPVISRS	6	5	11	0.1%	0.1%
SOCIAL SERVICE	206	532	738	3.0%	7.8%
FOREMEN/WOMEN	11		11	0.2%	0.0%
SKILLED MANUAL	35		35	0.5%	0.0%
SEMI SKILLED MANUAL	289	74	363	4.2%	1.1%
OTHER MANUAL	450	408	858	6.6%	6.0%
CLERICAL SUPVISRS		13	13	0.0%	0.2%
CLERICAL	50	555	605	0.7%	8.1%
POLICE		1	1	0.0%	0.0%
FIRE FIGHTERS	61	1	62	0.9%	0.0%
TOTAL	1753	5099	6852	25.6%	74.4%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 7(a)

AVERAGE SALARY OF WOMEN AND MEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≤ 10,000

CATEGORY**	AVERAGE SALARY FOR MEN	AVERAGE SALARY FOR WOMEN	WOMEN AS % OF MEN'S SALARY
Senior Manager	$30,004	$25,800	86.0%
Other Manager	$25,083	$21,888	87.3%
Professional Supervisory	$37,000		
Professional		$21,000	
Tech Para-Prof Supervisory			
Tecnical Para Professionals	$30,960	$17,989	58.1%
Nurses Supervisory			
Nurses	$22,800		
Health Care Supervisory	$15,167	$18,000	118.7%
Health Care	$19,441	$19,441	100.0%
Social Services Supervisory	$18,336	$19,000	103.6%
Social Services	$26,133		
Foremen/women	$26,582		
Skilled Manual	$21,811	$17,000	77.9%
Semi Skilled Manual	$19,956	$8,637	43.3%
Other Manual	$15,033	$19,034	126.6%
Clerical Supervisory	$17,269	$16,545	95.8%
Clerical	$35,268		
Police	$23,000		
Fire Fighters			

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

TABLE 7(b)

AVERAGE SALARY OF WOMEN AND MEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY
FULL-TIME EMPLOYEES*
MUNICIPALITIES ≥ 10,000

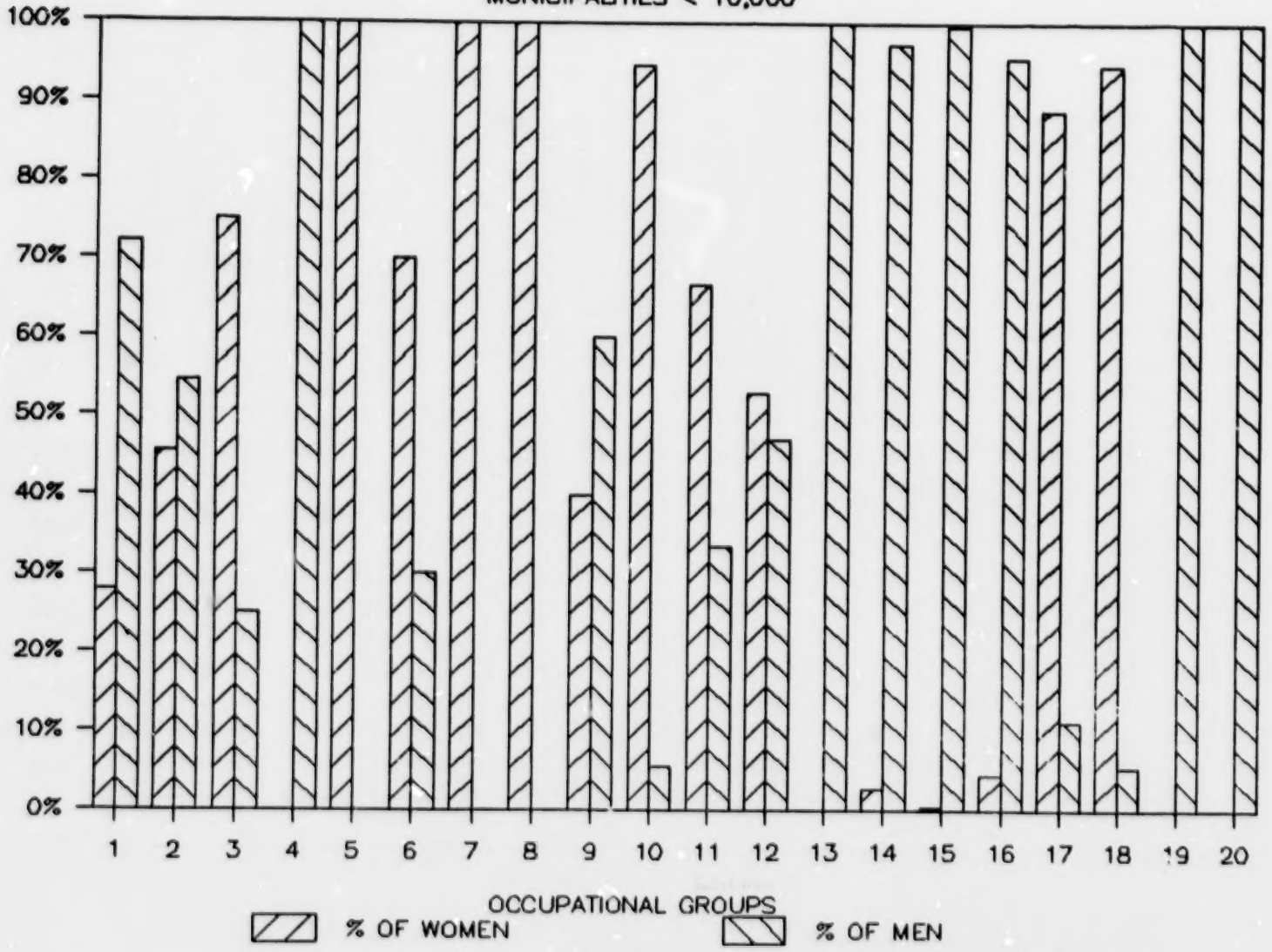
CATEGORY**	AVERAGE SALARY FOR MEN	AVERAGE SALARY FOR WOMEN	WOMEN AS % OF MEN'S SALARY
Senior Manager	$50,614	$45,491	89.9%
Other Manager	$36,879	$33,770	91.6%
Professional Supervisory	$39,085	$36,553	93.5%
Professional	$33,271	$31,309	94.1%
Tech Para-Prof Supervisory	$32,802	$28,134	85.8%
Tecnical Para Professionals	$26,467	$24,470	92.5%
Nurses Supervisory	$33,130	$36,496	110.2%
Nurses	$27,455	$29,442	107.2%
Health Care Supervisory	$28,262	$26,940	95.3%
Health Care	$20,829	$20,363	97.8%
Social Services Supervisory	$30,904	$31,736	102.7%
Social Services	$25,936	$22,077	85.1%
Foremen/women	$30,760	$28,199	91.7%
Skilled Manual	$28,116	$23,366	83.1%
Semi Skilled Manual	$25,113	$24,923	99.2%
Other Manual	$22,326	$22,513	100.8%
Clerical Supervisory	$34,110	$25,552	74.9%
Clerical	$26,148	$20,130	77.0%
Police	$38,564	$36,710	95.2%
Fire Fighters	$36,165	$22,396	61.9%

* for the year ending December 31, 1987
** by Abella major groups and Ministry-defined groups

GRAPH 1 (a)

DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES

MUNICIPALITIES < 10,000



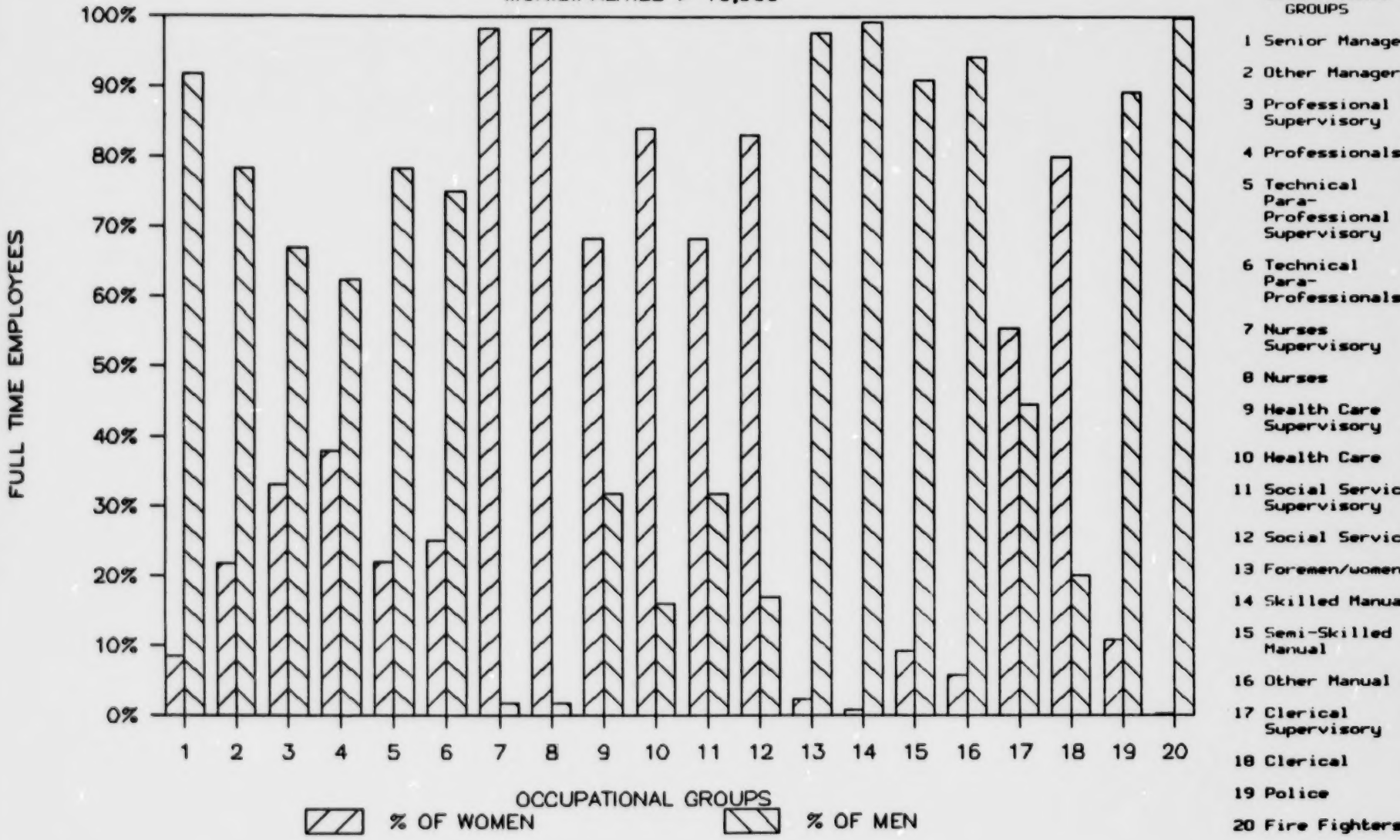
OCCUPATIONAL GROUPS

1 Senior Managers
2 Other Managers
3 Professional Supervisory
4 Professionals
5 Technical Para-Professional Supervisory
6 Technical Para-Professionals
7 Nurses Supervisory
8 Nurses
9 Health Care Supervisory
10 Health Care
11 Social Services Supervisory
12 Social Services
13 Foremen/women
14 Skilled Manual
15 Semi-Skilled Manual
16 Other Manual
17 Clerical Supervisory
18 Clerical
19 Police
20 Fire Fighters

GRAPH 1 (b)

DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES

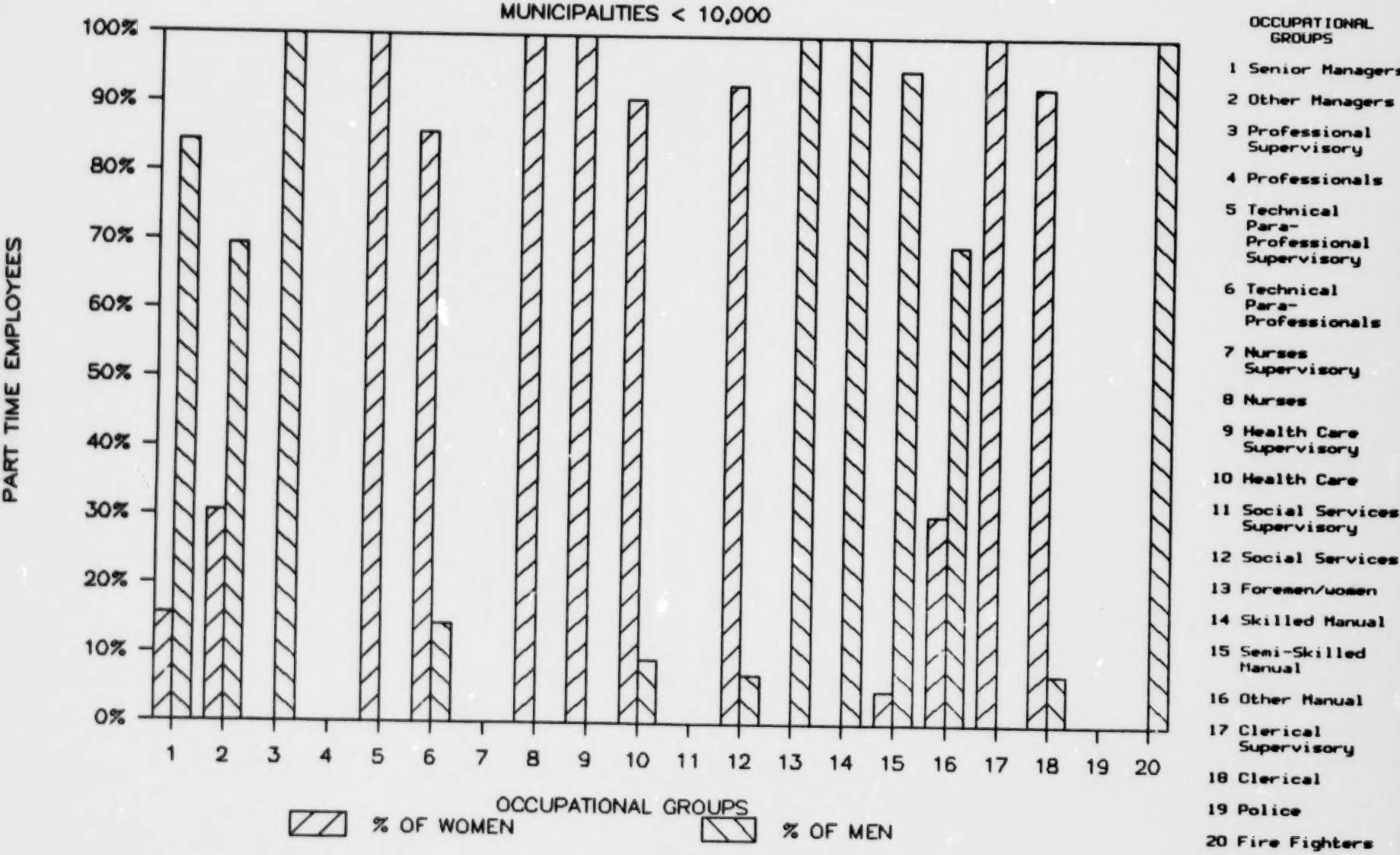
MUNICIPALITIES > 10,000



GRAPH 2 (a)

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

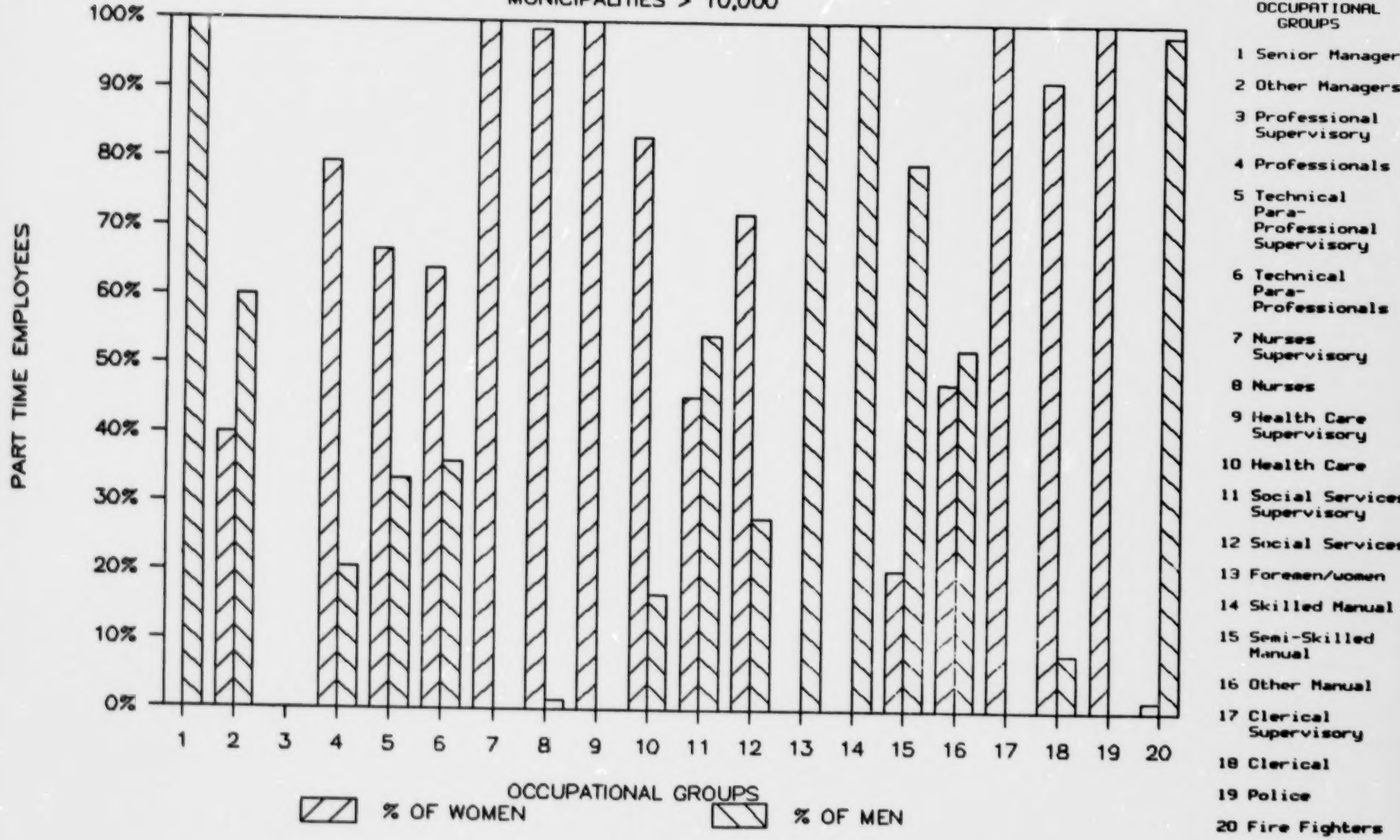
MUNICIPALITIES < 10,000



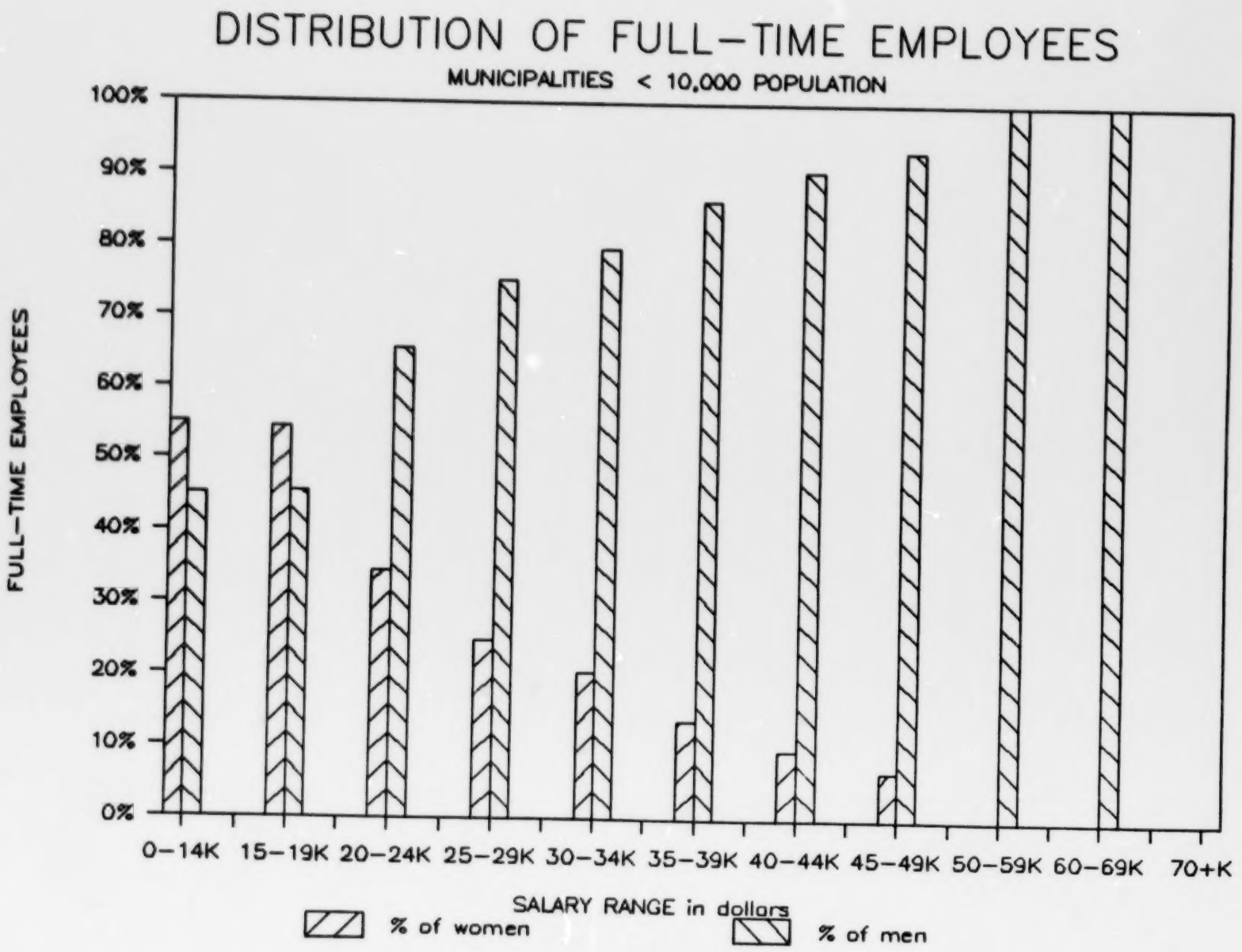
GRAPH 2 (b)

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

MUNICIPALITIES > 10,000



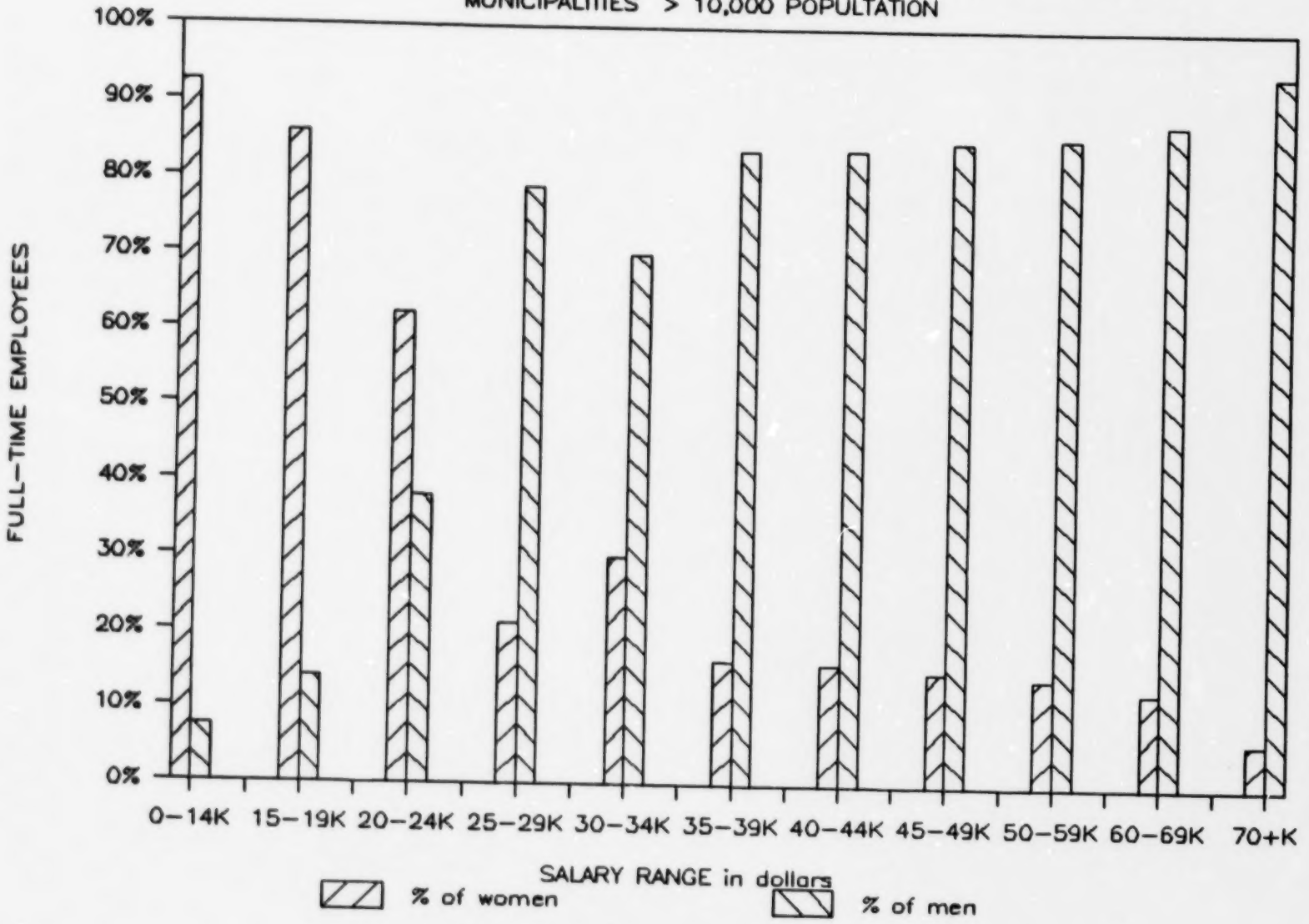
GRAPH 4 (a)


DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES
MUNICIPALITIES < 10,000 POPULATION
FULL-TIME EMPLOYEES
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
0-14K
15-19K
20-24K
25-29K
30-34K
35-39K
40-44K
45-49K
50-59K
60-69K
70+K
SALARY RANGE in dollars
% of women
% of men

GRAPH 4 (b)

DISTRIBUTION OF FULL-TIME EMPLOYEES

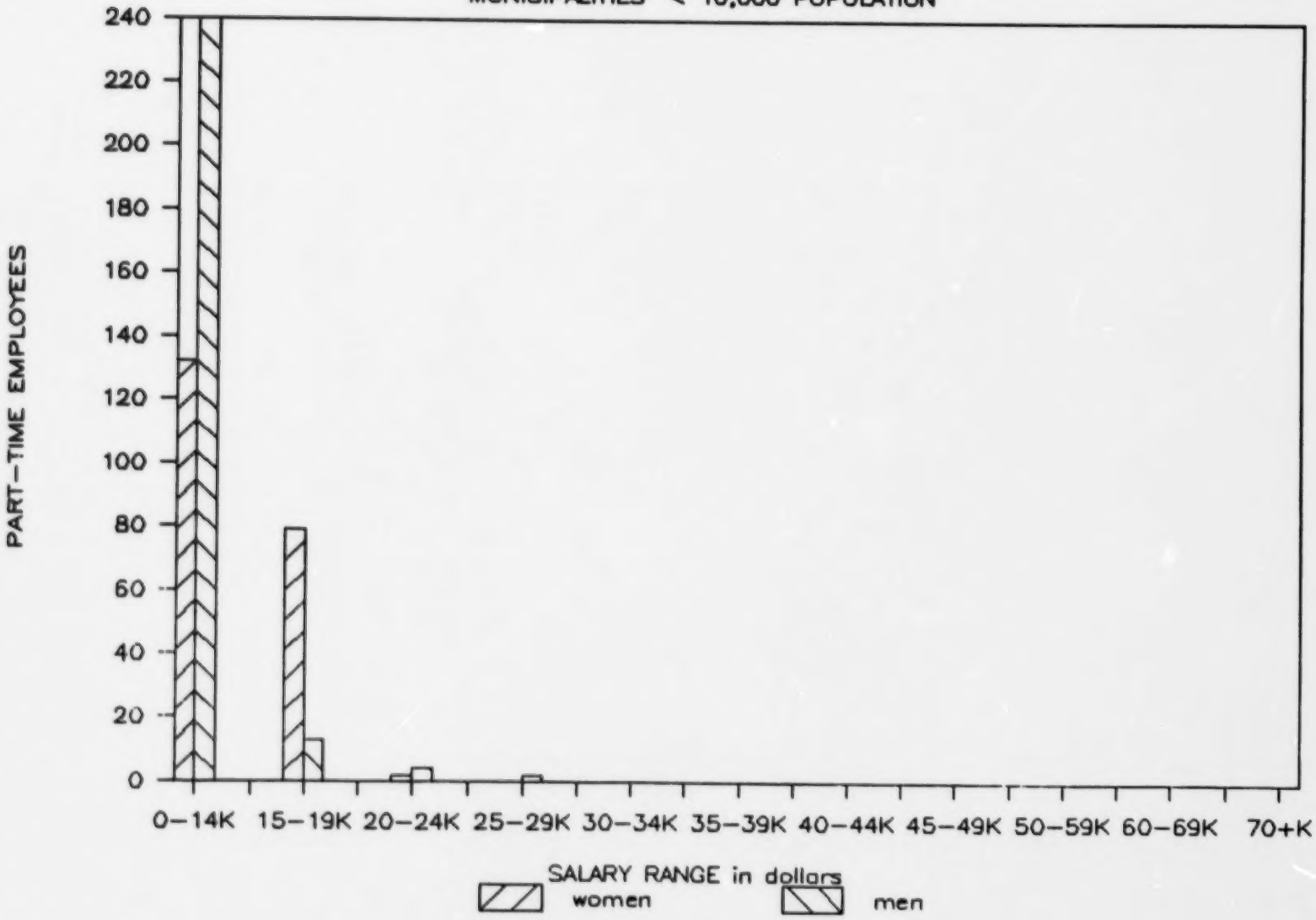
MUNICIPALITIES > 10,000 POPULTATION



GRAPH 5 (a)

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

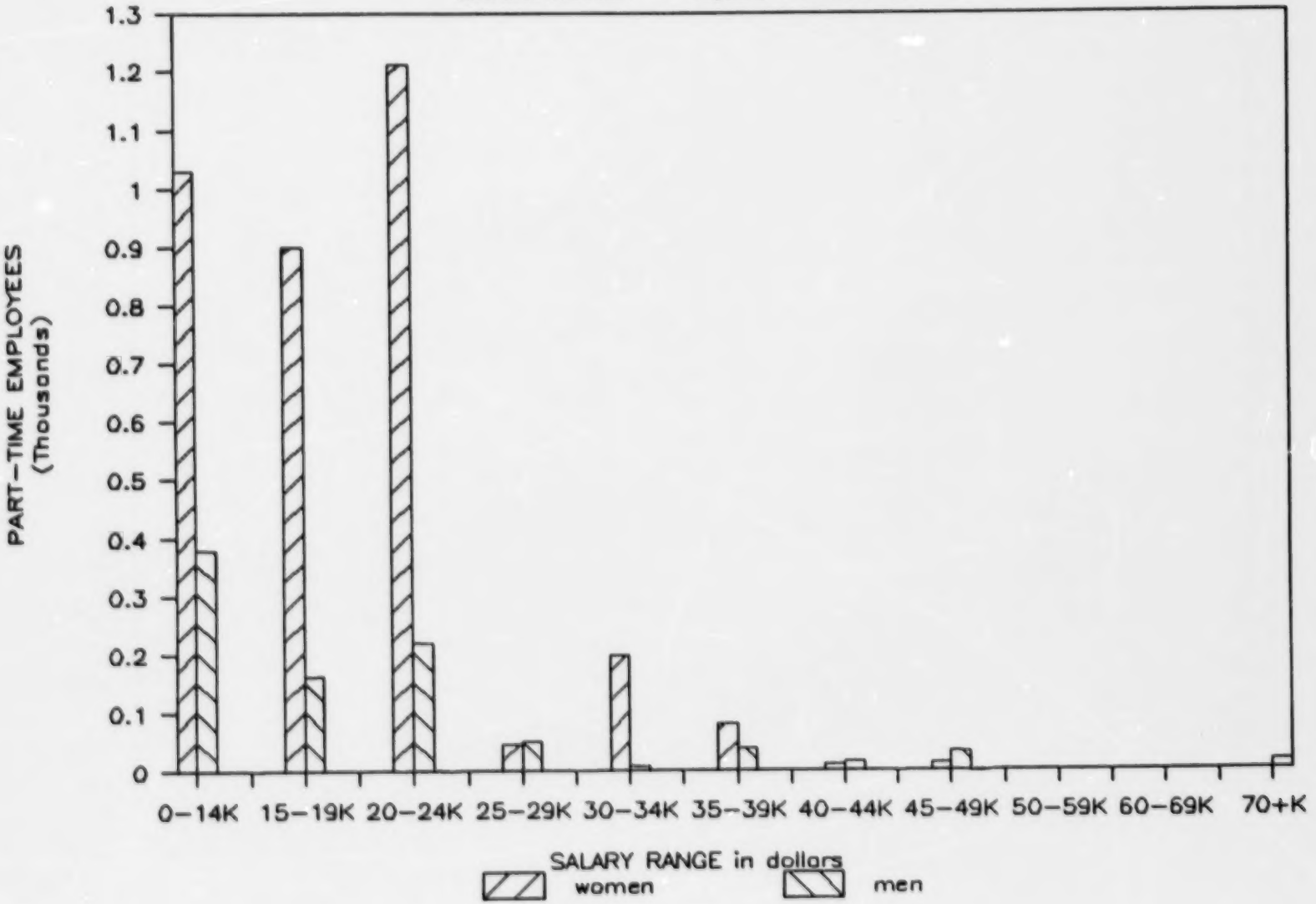
MUNICIPALITIES < 10,000 POPULATION



GRAPH 5 (b)

DISTRIBUTION OF PART-TIME EMPLOYEES

MUNICIPALITIES > 10,000 POPULATION



APPENDICES

Ministry of Municipal Affairs
Ontario

Municipal Job Employment and Remuneration Survey

General Instructions

APPENDIX I

The following instructions assist with the actual completion of the survey. Specific instructions for most schedules will appear on the schedule or on the page opposite the schedule.

- Please return **all of the schedules by June 30, 1988** to:

  Local Government Organization Branch (Tel. 416 / 585-7092)
  Organization Policy Section
  Ministry of Municipal Affairs
  11th Floor, 777 Bay Street
  Toronto, Ontario
  M5G 2E5

- Please read the job category descriptions carefully before completing the survey.

- If a particular schedule is not appropriate to your municipality, for example, if your municipality does not have part-time employees, please check the "Not Appropriate" box. **Do not leave any schedule completely blank.**

- Please fill out each form from top to bottom.

- Ensure that all employees are accounted for in the totals. Count each employee once only. Place each employee in one category only.

- **Include** employees on probation, secondment, educational, maternity or paternity leave.

- **Do not include** employees of any boards and commissions. For example, PUC employees, employees of Police Commissions, Park Boards, and Children's Aid Societies.

- **Do not include** employees who are defined as students by your hiring practices.

- If a position is cost-shared between two municipalities, the municipality which is responsible for issuing payroll cheques should include that employee in its report.

- If in doubt, place the individual in the highest possible category. For example, if the head of the engineering department is also an engineer, place him or her in senior management, not in the professional category.

- If an individual fills more than one position, place him or her in the most senior position. For example, if the Clerk of the municipality also performs clerical functions, place him or her in the senior management category.

- In all occupational categories, the qualifications listed are those required for the position, **not those qualifications which the person in the job possesses.** For example, a person who possesses a Master's of Social Work, but works in a clerical position, is to be put in the clerical category, not the professional category.

Senior Managers

These are the most senior positions in the Corporation. Employees who hold these positions are responsible for the Corporatio policy and strategic planning and for directing and controlling the functions of the organization, including the management of peop finances and materials. Senior managers report either directly to Council or to the municipality's CAO (or equivalent). Generally th manage one or more organizational units.

Examples:

- Chief Administrative Officer or equivalent
- Department Head or equivalent
- Statutory Officers under the Municipal Act, including Clerks, Treasurers, Chief Building Officers, Chief Engineers, and Po Superintendents

Other Managers

These positions usually require employees to receive instructions from and report to senior managers. The managers adminis the Corporation's policy and operations through subordinate managers, supervisors or other subordinates. The majority of their ti is spent in management functions.

Examples:

- Statutory Officers such as Deputy Clerks, Deputy Treasurers, and Tax Collectors
- Managers of various functions, such as:
  - Planning/Zoning development
  - Recreation programming
  - Design and construction
  - Roads and traffic
  - Water and sewer
  - Waste and pollution
  - Vehicle maintenance
  - Transit
  - Budget and finance
  - Accounting and collection
  - Computer technology
  - By-law enforcement
  - Welfare administration
  - Building and plumbing codes
  - Health units
  - Homes for aged
  - Personnel and other related officers

Professional - Supervisory

These are positions which require professionals to spend a significant amount of their time supervising the work of one or mo employees. Normally, a university degree and/or professional designation or equivalent is a pre-requisite for the position.

Professionals

These positions require employees, as their primary responsibility, to apply professional expertise to various municipal function Normally, a university degree and/or professional designation or equivalent is a pre-requisite for the position. Little or no supervisio of employees is involved.

Examples:

- Lawyers
- Accountants (for example: CMA, CA, CGA)
- Planners
- Social Workers with university (B.S.W. or M.S.W.) degrees (College diploma Social Services Workers are to be included in th para-professional category.)
- Economists
- Public Health Inspectors
- Systems Analysts (university degree)
- Occupational/Physiotherapists (university degree)

Technical/Para-Professional - Supervisory

These are positions which require para-professionals, technicians or technologists, usually with two years of post secondary education or equivalent, to supervise the work of one or more employees. A significant amount of their time is spent in a supervisory function.

Technical/Para-Professionals

These positions usually require employees to have two years of post secondary education or equivalent from a community college or institute. Further specialized "on the job" training may be part of the educational process. These positions have minimal or no supervisory responsibilities.

Examples:

- Social Service Worker (college diploma)
- Computer Operators (non-university graduates)
- Draftsmen/women
- Foresters/Horticulturalists
- Recreation Programmers
- Surveyors
- Dental Hygienists
- Research Assistants
- Technicians and Technologists
- Occupational/Physiotherapists (college diploma)
- Day Care Teachers (E.C.E. diploma)

Nurses (RN) - Supervisory

This category refers to registered nursing (RN) positions in nursing homes, municipal hospitals, and public health units. These RNs spend a significant amount of their time supervising the work of one or more employees.

Nurses

This category applies to RN and RNA positions. It includes nurses in public health, homes for the aged, and municipal hospitals. These positions have minimal supervisory responsibilities.

***Service Workers:* Health Care - Supervisory**

These are non-professional and non-degreed positions in health care which require supervising the work of one or more employees.

This category does *not* include:

- Administrators of Homes for the Aged

***Service Workers:* Health Care**

These positions include health care employees who provide personal services and who have no supervisory responsibility.

Examples:

- Nursing Aids
- Beauticians
- Cooks
- Orderlies
- Housekeepers
- Laundry Persons

This category does *not* include:

- Public Health Inspectors
- Public Health Nurses
- Support Staff / Clerical Staff

***Service Workers:* Social Services - Supervisory**

These are non-professional and non-degreed positions in the social services area. A significant amount of time is spent supervising the work of one or more employees.

***Service Workers:* Social Services**

These are non-professional and non-degreed social services positions with no supervisory responsibilities.

Examples:

- Welfare and Family Benefits Caseworkers
- Day Care Staff
- Day Nursery Staff
- Homemakers
- Recreation/Craftspeople

Foremen/women

These are first line non-managerial positions which require supervision of workers in manual jobs. Incumbents may, but do not usually, perform any of the duties of the employees under their supervision.

Examples:

- Lead Hand
- Party Chief
- Supervisors of workers in:
  - Machining
  - Construction
  - Heavy equipment operation
  - Water, rail, air and motor operation
  - Excavation and paving
  - Other manual positions

Skilled Manual

These positions require a high skill level and comprehensive knowledge of the job processes. Normally accreditation and extensive training are pre-requisites for the position.

Examples:

- Electricians
- Mechanics (licenced)
- Sound and Video Equipment Installers
- Plumbers
- Carpenters

Semi-Skilled Manual

These positions require workers to perform their duties with a few months of specific vocational on-the-job training. Formal education required is usually less than high school graduation. The skill level of these workers tends to be less than that of skilled manual workers.

Examples:

- Truck, Tractor and Bus Drivers
- Motor Vehicle Repair Persons
- Those who perform tasks in excavating, grading and paving operations
- Equipment Operators, including zambonies, backhoes, loaders and graders

Other Manual

These are positions which require workers to perform routine duties that demand little or no independent decisions and minimal on-the-job training. These workers receive on-site supervision.

Examples:

- Gardeners
- Garage Labourers
- Those who perform lifting, digging, mixing or loading operations
- Janitors or Cleaners
- Car washers and greasers
- Rod persons

Clerical - Supervisory

These are non-managerial, first line co-ordinating positions which require supervision of clerical workers. Supervisors may, but do not usually, perform any of the duties of the employees under their supervision.

Clerical

This category includes positions which require workers to perform clerical work.

Examples:

- Bookkeeping and Accounting Clerks
- Collectors (bills and accounts)
- Messengers and Office Helpers
- Secretaries/Stenographers
- Typists/Clerk-Typists
- Receptionists/Information Clerks
- Telephone Operators
- Library, File and Correspondence Clerks
- Word Processor Operators, Data Entry Clerks
- Shipping and Receiving Clerks

Police

Note: ***To be completed only by municipalities without a Police Commission.*** **Do not include *OPP detachments.***

All *officers* below the rank of Chief and Deputy Chief should be included in this category. Civilian employees should be categorized by their functions e.g., clerical, technical/para-professional, professional or skilled manual. Chiefs and Deputy Chiefs should be placed in the management classifications.

Fire Fighters (non-volunteer)

Fire fighters below the rank of Chief and Deputy Chief should be included in this category. Civilian employees hired for purposes other than fighting fires should be categorized by their function, e.g., clerical, technical/para-professional, professional or skilled manual. Chief and Deputy Chiefs should be placed in the management classification. *Do not include volunteers.*

Schedule 1
Background Information

01 Does your municipality have an employment equity policy which has special provisions for women?

☐ Yes ☐ No

02 Does your municipality have an employment equity / affirmative action program?

☐ Yes ☐ No

03 Does your municipality have an employment equity / affirmative action coordinator?

☐ Yes ▼ ☐ No

If Yes, is this person's employment – ☐ Full time ☐ Part time ☐ Secondment

04 If your municipality has an employment equity / affirmative action program, has it ever been funded by the Ministry of Municipal Affairs Affirmative Action / Employment Equity Cost Sharing Program?

☐ Yes ☐ No

05 What types of policies / initiatives / practices does your municipality have to assist its employees?

Check all that apply.

☐ Special Job Assignments ☐ Day care ☐ Pay equity ☐ Recruitment of women to non-traditional jobs

☐ Training and development programs for women ☐ Other (please explain) ▼

_____

_____

_____

06 Which of the following practices do you use when hiring?

Check all that apply.

☐ Posting of open positions at visible places in the workplace ☐ Advertising positions in local media ☐ Advertising positions in other media ☐ Resumés on file

☐ Word of mouth ☐ Other (specify) ▼

_____

_____

_____

07 Does your municipality have a Police Commission under the Police Act?

☐ Yes ☐ No

08 What is the population of your municipality *according to the most recent enumeration?*

_____

09 In the past year have there been any unusual circumstances which may have affected your work force distribution and compensation? For example, has there been a corporate reorganization, a strike, and/or a freeze on wages? If so, please explain what these circumstances were in the following space.▼

_____

_____

_____

_____

Office Use
01- _____

Schedule 2
Number of Employees

Please indicate the total number of employees in each category and their bargaining unit code.

- **Do not include** any employees hired after December 31, 1987.
- **Do not include** students (as defined by your hiring practices).
- **Do not include** employees of boards and commissions.
- **Include** those employees on probation, secondment, educational leave, or maternity and paternity leave.
- Temporary personnel employed for less than one month are **not** considered part-time employees and therefore, should not be included.
- In all occupational categories, the qualifications **are those required for the position** (as per job description), NOT those which the employee doing the job possesses.
- For each category, circle the appropriate bargaining unit code:
  - 1 = no bargaining unit
  - 2 = entire group represented by one bargaining unit
  - 3 = only part of the group has bargaining unit representation
  - 4 = entire group represented by more than one bargaining unit

	Group	Number of Full-time Employees		Bargaining Unit Code	Number of Part-time Employees		Bargaining Unit Code
		M	F		M	F	
MM1	Senior Managers			1 2 3 4			1 2 3 4
MM2	Other Managers			1 2 3 4			1 2 3 4
P1	Professional Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
P2	Professionals			1 2 3 4			1 2 3 4
P3	Technical Para-Professional Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
P4	Technical Para-Professionals			1 2 3 4			1 2 3 4
N1	Nurses Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
N2	Nurses			1 2 3 4			1 2 3 4
H1	Health Care Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
H2	Health Care			1 2 3 4			1 2 3 4
S1	Social Services Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
S2	Social Services			1 2 3 4			1 2 3 4
M1	Foremen/women			1 2 3 4			1 2 3 4
M2	Skilled Manual			1 2 3 4			1 2 3 4
M3	Semi-Skilled Manual			1 2 3 4			1 2 3 4
M4	Other Manual			1 2 3 4			1 2 3 4
C1	Clerical Supervisory			1 2 3 4			1 2 3 4
C2	Clerical			1 2 3 4			1 2 3 4
PF1	Police			1 2 3 4			1 2 3 4
PF2	Fire Fighters			1 2 3 4			1 2 3 4
TT	Total N° of Employees						

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
02-

Schedule 3 - Section A
Salary Ranges for *Full-time Male* Employees

Please indicate the total number of male employees in each salary range.

- **Do not include** any employees hired after December 31, 1987.
- **Do not include** students.
- **Do not include** overtime.
- **Do not include** employees of boards and commissions.
- Round **all** figures to the nearest thousand.
- **Do not include** temporary employees working for less than one month.
- **Do not include** workers on contract for less than one year.
- **Include** those employees on probation, secondment, educational leave, or maternity and paternity leave.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages.

	Group	Number of Full-time Male Employees per Salary Range ($ thousands)										
		$0 - $14	$15 - $19	$20 - $24	$25 - $29	$30 - $34	$35 - $39	$40 - $44	$45 - $49	$50 - $59	$60 - $69	$70 - Over
MM1	Senior Managers											
MM2	Other Managers											
P1	Professional Supervisory											
P2	Professionals											
P3	Technical Para-Professional Supervisory											
P4	Technical Para-Professionals											
N1	Nurses Supervisory											
N2	Nurses											
H1	Health Care Supervisory											
H2	Health Care											
S1	Social Services Supervisory											
S2	Social Services											
M1	Foremen/women											
M2	Skilled Manual											
M3	Semi-Skilled Manual											
M4	Other Manual											
C1	Clerical Supervisory											
C2	Clerical											
F1	Police											
F2	Fire Fighters											
T	Total № of Employees											

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
03A-

Schedule 3 - Section B
Salary Ranges for *Full-time Female* Employees

Please indicate the total number of female employees in each salary range.

- **Do not include** any employees hired after December 31, 1987.
- **Do not include** students.
- **Do not include** overtime.
- **Do not include** employees of boards and commissions.
- Round all figures to the nearest thousand.
- **Do not include** temporary employees working for less than one month.
- **Do not include** workers on contract for less than one year.
- **Include** those employees on probation, secondment, educational leave, or maternity and paternity leave.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages.

	Group	Number of Full-time Female Employees per Salary Range ($ thousands)										
		$0 - $14	$15 - $19	$20 - $24	$25 - $29	$30 - $34	$35 - $39	$40 - $44	$45 - $49	$50 - $59	$60 - $69	$70 - Over
MM1	Senior Managers											
MM2	Other Managers											
P1	Professional Supervisory											
P2	Professionals											
P3	Technical Para-Professional Supervisory											
P4	Technical Para-Professionals											
N1	Nurses Supervisory											
N2	Nurses											
H1	Health Care Supervisory											
H2	Health Care											
S1	Social Services Supervisory											
S2	Social Services											
M1	Foreman/women											
M2	Skilled Manual											
M3	Semi-Skilled Manual											
M4	Other Manual											
C1	Clerical Supervisory											
C2	Clerical											
PF1	Police											
PF2	Fire Fighters											
TT	Total № of Employees											

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
03B-

Schedule 4
Starting Salaries

Compare your starting salaries, on an hourly basis, between full-time employees and part-time employees performing essentially the same work. Indicate if full-time employees receive starting salaries which are greater, the same, or less than part-time employees. Check one for each group.

Schedule 5
Pay Increases

On an hourly basis, do part-time employees receive equivalent pay increases (in time and dollars) to full-time employees performing essentially the same work?

	Group	Full-time Starting Salaries – Compared to Part-time Starting Salaries			Full-time – Part-time Equivalent Pay Increases	
		Greater	Same	Less	Yes	No
MM1	Senior Managers					
MM2	Other Managers					
P1	Professional Supervisory					
P2	Professionals					
P3	Technical Para-Professional Supervisory					
P4	Technical Para-Professionals					
N1	Nurses Supervisory					
N2	Nurses					
H1	Health Care Supervisory					
H2	Health Care					
S1	Social Services Supervisory					
S2	Social Services					
M1	Foremen/women					
M2	Skilled Manual					
M3	Semi-Skilled Manual					
M4	Other Manual					
C1	Clerical Supervisory					
C2	Clerical					
PF1	Police					
PF2	Fire Fighters					
TT	Total Nº of Employees					

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
04-

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
05-

Schedule 6
Total Expenditure for *Full-Time* Positions

- Round off figures to the nearest dollar.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages
- **Do not include** overtime.
- Regular hours worked refers to the number of hours that an employee is expected to work per week. The hours are often noted in a union contract or the Corporation's policy.
- If there is some variation in the number of hours worked by employees in an occupational category, the regular hours of the majority of employees should be used. For example, if **most** of the skilled manual labourers usually work 36.25 hours per week, while **some** in the same category usually work 42 hours per week, record the regular hours worked as 36.25 hours.

	Group	Full-time Salary and Wages $		Regular Number of Hours Worked per Week
		Male	Female	
MM1	Senior Managers			
MM2	Other Managers			
P1	Professional Supervisory			
P2	Professionals			
P3	Technical Para-Professional Supervisory			
P4	Technical Para-Professionals			
N1	Nurses Supervisory			
N2	Nurses			
H1	Health Care Supervisory			
H2	Health Care			
S1	Social Services Supervisory			
S2	Social Services			
M1	Foremen/women			
M2	Skilled Manual			
M3	Semi-Skilled Manual			
M4	Other Manual			
C1	Clerical Supervisory			
C2	Clerical			
PF1	Police			
PF2	Fire Fighters			
TT	Total N° of Employees			

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
08-

Schedule 7
Total Expenditure for *Part-Time* Positions

- Round off figures to the nearest dollar.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages
- **Do not include** overtime.
- **Include** workers on contract for less than one year.
- **Do not include** temporary personnel employed for less than one month.
- **Do not include** students (as defined by your municipality's hiring practices).

	Group	Part-time Salary and Wages $		Regular Number of Hours Worked per Week
		Male	Female	
MM1	Senior Managers			
MM2	Other Managers			
P1	Professional Supervisory			
P2	Professionals			
P3	Technical Para-Professional Supervisory			
P4	Technical Para-Professionals			
N1	Nurses Supervisory			
N2	Nurses			
H1	Health Care Supervisory			
H2	Health Care			
S1	Social Services Supervisory			
S2	Social Services			
M1	Foremen/women			
M2	Skilled Manual			
M3	Semi-Skilled Manual			
M4	Other Manual			
C1	Clerical Supervisory			
C2	Clerical			
PF1	Police			
PF2	Fire Fighters			
TT	Total Nº of Employees			

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
07-

Schedule 8 - Section A
Salary Ranges for *Part-time Male* Employees

Please indicate the total number of male employees in each salary range.

- **Include** workers on contract for less than one year.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages.
- **Do not include** overtime in total salary.
- **Do not include** students.
- **Do not include** temporary employees working for less than one month.

	Group	Number of Part-time Male Employees per Salary Range ($ thousands)										
		$0 - $14	$15 - $19	$20 - $24	$25 - $29	$30 - $34	$35 - $39	$40 - $44	$45 - $49	$50 - $59	$60 - $69	$70 - Over
MM1	Senior Managers											
MM2	Other Managers											
P1	Professional Supervisory											
P2	Professionals											
P3	Technical Para-Professional Supervisory											
P4	Technical Para-Professionals											
N1	Nurses Supervisory											
N2	Nurses											
H1	Health Care Supervisory											
H2	Health Care											
S1	Social Services Supervisory											
S2	Social Services											
M1	Foremen/women											
M2	Skilled Manual											
M3	Semi-Skilled Manual											
M4	Other Manual											
C1	Clerical Supervisory											
C2	Clerical											
PF1	Police											
PF2	Fire Fighters											
TT	Total № of Employees											

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
08A-

Schedule 8 - Section B
Salary Ranges for *Part-time Female* Employees

Please indicate the total number of female employees in each salary range.

- **Include** workers on contract for less than one year.
- **Include** vacation pay as part of salary and wages.
- **Do not include** overtime in total salary.
- **Do not include** students.
- **Do not include** temporary employees working for less than one month.

	Group	Number of Part-time Female Employees per Salary Range ($ thousands)										
		$0 - $14	$15 - $19	$20 - $24	$25 - $29	$30 - $34	$35 - $39	$40 - $44	$45 - $49	$50 - $59	$60 - $69	$70 - Over
MM1	Senior Managers											
MM2	Other Managers											
P1	Professional Supervisory											
P2	Professionals											
P3	Technical Para-Professional Supervisory											
P4	Technical Para-Professionals											
N1	Nurses Supervisory											
N2	Nurses											
H1	Health Care Supervisory											
H2	Health Care											
S1	Social Services Supervisory											
S2	Social Services											
F1	Foremen/women											
M2	Skilled Manual											
M3	Semi-Skilled Manual											
M4	Other Manual											
C1	Clerical Supervisory											
C2	Clerical											
PF1	Police											
PF2	Fire Fighters											
TT	Total Nº of Employees											

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
08B-

Benefits

The intent of this section is to sample the level of benefits provided by your municipality for each of the groups reported.

Make only one entry per group for each of the identified benefits. In the event that more than one level of benefits exists for a particular group, please report the benefit level which is most prevalent.

Definitions

1. **O.H.I.P.**
   - Provincial Health Insurance Plan

2. **Extended Health Care (Major Medical)**
   - Supplements provincial plan.
   - Major benefits usually include drugs, semi-private, vision and other similar benefits.
   - May be on a co-insurance or deductible basis.

3. **Dental Plan**
   - Provides dental care coverage.
   - May vary from preventative to comprehensive in nature, the latter includes orthodontic care, etc.
   - May be on a 100% paid, co-insurance or deductible basis, at varying ODA levels.

4. **Group Life Insurance**
   - Provides life insurance coverage on a group basis.
   - May be a fixed amount or a multiple of an annual salary.

5. **Accidental Death and Dismemberment**
   - For accidental death, provides a payment which usually is a multiple of the life insurance in force.
   - In the event of dismemberment, provides, according to loss, compensation of a fixed amount or value related to life insurance.

6. **Short Term Disability**
   - A wage protection plan which covers disability of a short term duration.
   - Payment to employee commences almost immediately and seldom continues beyond a 6-month period.
   - The effective date of payment, actual duration and salary coverage tend to vary from plan to plan.

7. **Long Term Disability**
   - A wage protection plan which covers prolonged (at least more than 3 months) disabilities.
   - Usually is a supplement to existing sick leave or short term disability plans.
   - The effective date of payment, amount paid and eligibility criteria tend to vary from plan to plan.

Schedule 9 - Section A
Premium Benefits for Full-Time Employees

In this section, in each category, please indicate the percentage (%) paid by the municipality for premium benefits on behalf of full-time employees. Where the benefit is not made available, indicate as n/a. Please round to the nearest percentage point.

	Group	Percentage						
		O.H.I.P.	Extended Health Care (Major Medical or Drug Plan)	Dental Plan	Group Life Insurance	Accidental Death & Dismemberment	Short Term Disability Benefits	Long Term Disability Benefits
MM1	Senior Managers							
MM2	Other Managers							
P1	Professional Supervisory							
P2	Professionals							
P3	Technical Para-Professional Supervisory							
P4	Technical Para-Professionals							
N1	Nurses Supervisory							
N2	Nurses							
H1	Health Care Supervisory							
H2	Health Care							
S1	Social Services Supervisory							
S2	Social Services							
M1	Foremen/women							
M2	Skilled Manual							
M3	Semi-Skilled Manual							
M4	Other Manual							
C1	Clerical Supervisory							
C2	Clerical							
PF1	Police							
PF2	Fire Fighters							
TT	Total N° of Employees							

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
09A-

Schedule 9 - Section B
Non-Premium Benefits for Full-Time Employees

In this section, in each category, please indicate the appropriate number of days paid by the municipality for non-premium benefits on behalf of full-time employees. Do not add paid vacation of first year to paid vacation of second year.

	Group	Number of Days				
		Sick Leave - First Year In the first full year of service, the **maximum** number of sick benefits	Paid Holidays - First Year In the first full year of service, the **maximum** number of paid holidays		Paid Holidays - Second Year In the second full year of service, the **maximum** number of additional paid holidays earned for that year	
			Vacation	Statutory and Lieu	Vacation	Statutory and Lieu
MM1	Senior Managers					
MM2	Other Managers					
P1	Professional Supervisory					
P2	Professionals					
P3	Technical Para-Professional Supervisory					
P4	Technical Para-Professionals					
N1	Nurses Supervisory					
N2	Nurses					
H1	Health Care Supervisory					
H2	Health Care					
S1	Social Services Supervisory					
S2	Social Services					
M1	Foremen/women					
M2	Skilled Manual					
M3	Semi-Skilled Manual					
M4	Other Manual					
C1	Clerical Supervisory					
C2	Clerical					
PF1	Police					
PF2	Fire Fighters					
TT	Total Nº of Employees					

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
09B-

In this section, please place a check (✓) in the appropriate spot if you provide the benefit. If the benefit is not made available, indicate as n/a.

	Group	Check					
		To compensate for overtime work performed, which, if any, can an employee receive?			For employees on maternity leave, what portion of the salary, if any, do you provide?		
		Pay	Time In Lieu	None	Full	Partial	None
MM1	Senior Managers						
MM2	Other Managers						
P1	Professional Supervisory						
P2	Professionals						
P3	Technical Para-Professional Supervisory						
P4	Technical Para-Professionals						
N1	Nurses Supervisory						
N2	Nurses						
H1	Health Care Supervisory						
H2	Health Care						
S1	Social Services Supervisory						
S2	Social Services						
M1	Foremen/women						
M2	Skilled Manual						
M3	Semi-Skilled Manual						
M4	Other Manual						
C1	Clerical Supervisory						
C2	Clerical						
PF1	Police						
PF2	Fire Fighters						
TT	Total № of Employees						

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
09C-

Schedule 10
Benefits: Comparison Between Full and Part-Time Employees

Compare both the premium and non-premium benefits between part-time and full-time employees performing essentially the same work. Do full-time employees receive benefits or lieu time which are greater, the same or less than part-time employees? Check the appropriate box for each job category.

	Group	Check					
		Full-time Benefits - Compared to Part-time Benefits					
		Greater		Same		Less	
		$ In Lieu	Benefits	$ In Lieu	Benefits	$ In Lieu	Benefits
MM1	Senior Managers						
MM2	Other Managers						
P1	Professional Supervisory						
P2	Professionals						
P3	Technical Para-Professional Supervisory						
P4	Technical Para-Professionals						
N1	Nurses Supervisory						
N2	Nurses						
H1	Health Care Supervisory						
H2	Health Care						
S1	Social Services Supervisory						
S2	Social Services						
M1	Foremen/women						
M2	Skilled Manual						
M3	Semi-Skilled Manual						
M4	Other Manual						
C1	Clerical Supervisory						
C2	Clerical						
PF1	Police						
PF2	Fire Fighters						
TT	Total Nº of Employees						

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
10-

Instructions
Schedule 11 - Section A

In this section, please respond with data for the past year ending with December 31, 1987.

Training and development courses refer to formal classroom training or an equivalent, given externally or by the Corporation. It does not include secondments, acting appointments, or on-the-job training. Check only one category for each course.

Types of Course:	**Managerial / Supervisory:**	Include management development, supervisory practices, performance appraisal, management by objectives, financial management, strategic planning, etc. **Do not include** university or college credit courses.
	Technical / Professional:	Include courses which are technically or professionally oriented, e.g. computer courses other than word processing, instructional techniques, family counselling, etc. **Do not include** university or college credit courses.
	Personal Development:	Include career development, pre-retirement and assertiveness training, stress and time management courses.
	Communication:	The main objective of the courses in this category should be to help participants improve their writing and verbal skills. For example, presentation skills, report writing, language studies, dealing with the public, etc.
	Clerical:	Include secretarial and administrative support seminars and courses which provide training in specific secretarial and clerical skills, e.g. word processing, bookkeeping, shorthand, etc.
	University / College:	Include university graduate and undergraduate courses, college certificate and diploma courses. **Do not include** non credit courses.

Do you have a policy on training and development?
If so, please attach a copy of that policy.

☐ **Yes** ☐ **No**

Office Use
11A-

Schedule 11 - Section A
Staff Training: Course Type

Please list the number of participants from your municipality per type of course. If none attended please put a slash in the spot.

	Group	Number of Participants											
		Managerial / Supervisory		Technical / Professional		Personal Development		Secretarial / Clerical		University / College		Communication	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
MM1	Senior Managers												
MM2	Other Managers												
P1	Professional Supervisory												
P2	Professionals												
P3	Technical Para-Professional Supervisory												
P4	Technical Para-Professionals												
N1	Nurses Supervisory												
N2	Nurses												
H1	Health Care Supervisory												
H2	Health Care												
S1	Social Services Supervisory												
S2	Social Services												
M1	Foremen/women												
M2	Skilled Manual												
M3	Semi-Skilled Manual												
M4	Other Manual												
C1	Clerical Supervisory												
C2	Clerical												
PF1	Police												
PF2	Fire Fighters												
TT	Total Nº of Employees												

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
11A-

Schedule 11 - Section B
Staff Training: Participants

In this section, please list the number of participants who attended an internal or external course. An internal course refers to any *formal* on-site classroom training offered by the Corporation, to corporation employees ONLY.

Schedule 11 - Section C
Staff Training: Work Days

In this section, please list the total number of work days used by municipal employees for both internal and external training and development courses.

	Group	Number of Participants				Days Participated	
		Internal Courses		External Courses		All Courses	
		M	F	M	F	M	F
MM1	Senior Managers						
MM2	Other Managers						
P1	Professional Supervisory						
P2	Professionals						
P3	Technical Para-Professional Supervisory						
P4	Technical Para-Professionals						
N1	Nurses Supervisory						
N2	Nurses						
H1	Health Care Supervisory						
H2	Health Care						
S1	Social Services Supervisory						
S2	Social Services						
M1	Foremen/women						
M2	Skilled Manual						
M3	Semi-Skilled Manual						
M4	Other Manual						
C1	Clerical Supervisory						
C2	Clerical						
PF1	Police						
PF2	Fire Fighters						
TT	Total Nº of Employees						

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
11B-

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
11C-

Schedule 11 - Section D
Staff Training: Fees and Expenses

In this section, please check (✓) the spot which reflects your municipality's usual practice for *external* courses.

	Group	Check										
		Do You Pay Fees?			Do You Pay Travel Expenses?			Do You Pay Accommodation Expenses?			Courses are taken on time which is -	
		All	Part	None	All	Part	None	All	Part	None	Paid	Personal
MM1	Senior Managers											
MM2	Other Managers											
P1	Professional Supervisory											
P2	Professionals											
P3	Technical Para-Professional Supervisory											
P4	Technical Para-Professionals											
N1	Nurses Supervisory											
N2	Nurses											
H1	Health Care Supervisory											
H2	Health Care											
S1	Social Services Supervisory											
S2	Social Services											
M1	Foremen/women											
M2	Skilled Manual											
M3	Semi-Skilled Manual											
M4	Other Manual											
C1	Clerical Supervisory											
C2	Clerical											
PF1	Police											
PF2	Fire Fighters											
TT	Total Nº of Employees											

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
11D-

Ontario
Ministry of Municipal Affairs
Local Government Organization Branch
777 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2E5

Schedule 12A
Job Competition Data Summary
For Year Ending December 31, 1988
Part-Time Staff

This form to be returned by January 31, 1989.

	Group	Number of People							
		Applicants		Qualified		Interviewed		Hired	
		M	F	M	F	M	F	M	F
MM1	Senior Managers								
MM2	Other Managers								
P1	Professional Supervisory								
P2	Professionals								
P3	Technical Para-Professional Supervisory								
P4	Technical Para-Professionals								
N1	Nurses Supervisory								
N2	Nurses								
H1	Health Care Supervisory								
H2	Health Care								
S1	Social Services Supervisory								
S2	Social Services								
M1	Foremen/women								
M2	Skilled Manual								
M3	Semi-Skilled Manual								
M4	Other Manual								
C1	Clerical Supervisory								
C2	Clerical								
PF1	Police								
PF2	Fire Fighters								
TT	Total Nº of Employees								

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
12A-

1056A (04/88)

Ontario
Ministry of Municipal Affairs
Local Government Organization Branch
777 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2E5

Schedule 12B
Job Competition Data Summary
For Year Ending December 31, 1988
Full-Time Staff

This form to be returned by January 31, 1989.

	Group	Number of People							
		Applicants		Qualified		Interviewed		Hired	
		M	F	M	F	M	F	M	F
MM1	Senior Managers								
MM2	Other Managers								
P1	Professional Supervisory								
P2	Professionals								
P3	Technical Para-Professional Supervisory								
P4	Technical Para-Professionals								
N1	Nurses Supervisory								
N2	Nurses								
H1	Health Care Supervisory								
H2	Health Care								
S1	Social Services Supervisory								
S2	Social Services								
M1	Foremen/women								
M2	Skilled Manual								
M3	Semi-Skilled Manual								
M4	Other Manual								
C1	Clerical Supervisory								
C2	Clerical								
PF1	Police								
PF2	Fire Fighters								
TT	Total № of Employees								

☐ **Schedule Not Applicable**

Office Use
12B-

1056B (04/88)

APPENDIX II

MUNICIPALITIES WITH A POPULATION OF LESS THAN 10,000.

Tp = Township
T = Town
V = Village
C = City
Co = County
R = Region

Adelaide	Tp
Admaston*	Tp
Ailsa Craig	V
Albermarle	Tp
Alberton	Tp
Alliston	T
Amherst Island	Tp
Amherstburg	T
Anson, Hindon & Minden	Tp
Arkona	V
Arthur	Tp
Arthur	V
Assiginack*	Tp
Athens*	V
Augusta	Tp
Baldwin	Tp
Barrie	Tp
Bathurst	Tp
Beeton	V
Belmont*	V

Bentinck*	Tp
Bloomfield	V
Bonfield	Tp
Brantford	Tp
Brighton	Tp
Bromley	Tp
Burk's Falls**	
Caledonia	Tp
Campbellford	T
Carden	Tp
Carling*	Tp
Carrick*	Tp
Casey*	Tp
Casselman*	V
Chalk River	V
Chandos	Tp
Chesley	T
Chesterville	V
Cockburn Island	Tp
Conmee	Tp
Deep River*	T
Deseronto*	T
Dilke	Tp
Dryden	T
Dungannon	Tp
East Zorra-Tavistock	Tp
East Luther*	Tp

East Wawanosh	Tp
Ekfrid	Tp
Elizabethtown	Tp
Enniskillen	Tp
Evanturel	Tp
Fauquier-Strickland	Tp
Fenelon Falls	V
Field*	Tp
Flesherton	V
Front of Leeds & Lansdowne	Tp
Georgian Bay	Tp
Glenelg*	Tp
Gosfield North*	Tp
Hagarty & Richards*	Tp
Hanover	T
Harvey*	Tp
Harwich*	Tp
Hay*	Tp
Hillier	Tp
Hilton Beach*	V
Himsworth North	Tp
Hornepayne*	Tp
Huntingdon	Tp
Huron*	Tp
Iroquois Falls*	T
Jaffray & Melick	Tp
James*	Tp

Johnson	Tp
Kaladar, Anglesea & Effingham	Tp
Kearney	T
Kennebec	Tp
Kenyon	Tp
Latchford*	T
Laxton, Digby & Longford	Tp
Logan	Tp
Longueuil	Tp
Magnetawan	V
Manvers	Tp
Marmora	V
McDougall	Tp
Mildmay**	V
Mitchell	T
Monmouth	Tp
Monteagle	Tp
Morrisburg	V
Morson	Tp
Mosa	Tp
Murray	Tp
Nairn	Tp
Nipigon	Tp
North Elmsley*	Tp
Norwood	V
Oro	Tp
Osnabruck	Tp

Paisley	V
Pelee	Tp
Petawawa	Tp
Pickle Lake	Tp
Pilkington	Tp
Pittsburgh	Tp
Port McNicoll	V
Prince*	Tp
Proton	Tp
Rear of Yonge & Escott	Tp
Red Rock*	Tp
Ridgetown	T
Ryerson	Tp
Saugeen	Tp
Sebastopol	Tp
Shuniah*	Tp
Smith Falls*	T
South Easthope	Tp
South Monaghan	Tp
South Sherbrooke	Tp
South Dorchester	Tp
Spanish River**	Tp
Springfield	T
Stanley*	Tp
Tecumseh	T
Tehkummah*	Tp
Thamesville	V

Tilbury East	Tp
Tosorontio	Tp
Wainfleet	Tp
Walden*	T
Watford	V
West Gwillimbury*	Tp
West Luther	Tp
Wiarton	T
Wingham	T
Wollaston	Tp
Zurich	V

* Did not respond

** The number of municipalities surveyed appears greater than 136 as three municipalitites not on the mailing list returned completed surveys.

NB Apologies are extended to any municipality that may have been overlooked.

APPENDIX II

MUNICIPALITIES WITH A POPULATION OF MORE THAN 10,000.

Tp = Township
T = Town
V = Village
C = City
Co = County
R = Region
M = Metropolitan

Ajax	T
Ancaster*	T
Aurora*	T
Barrie*	C
Belleville	C
Brampton*	C
Brant	C
Brantford	C
Brockville	C
Bruce*	C
Burlington	C
Caledon*	T
Cambridge	C
Chatham*	C
Clearwater*	T
Cobourg*	T
Collingwood*	T
Cornwall*	C
Cumberland	Tp
Delhi*	Tp
Dufferin*	C

Dundas*	T
Dunnville	T
Durham	R
East York	B
East Gwillimbury	T
Elgin	C
Elliot Lake*	T
Ernestown	Tp
Essa*	Tp
Essex	C
Etobicoke*	C
Flamborough	T
Fort Erie*	T
Frontenac	C
Georgina	T
Gloucester	C
Goulbourn	Tp
Grey*	C
Grimsby	T
Guelph*	C
Haldimand	T
Haldimand-Norfolk	R
Haliburton*	C
Halton Hills	T
Halton*	R
Hamilton	C
Hamilton-Wentworth*	R
Hastings	C

Huntsville*	T
Huron*	Co
Innisfil	Tp
Kanata	C
Kapuskasing	T
Kent	Co
King	Tp
Kingston*	Tp
Kingston	C
Kirkland Lake*	T
Kitchener	C
Lambton*	Co
Lanark	Co
Leamington	T
Leeds & Grenville	Co
Lennox & Addington*	Co
Lincoln	T
Lindsay	T
London*	C
Markham*	T
Metropolitan Toronto	M
Middlesex	Co
Midland*	T
Milton	T
Mississauga*	C
Moore*	Tp
Muskoka*	D
Nanticoke	C

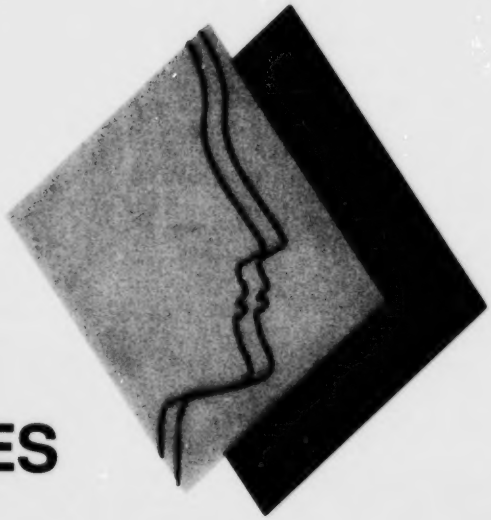
Nepean	C
Newcastle*	T
Newmarket*	T
Niagara Falls*	C
Niagara-on-the-Lake	T
Niagara*	R
Nickel Centre	T
Norfolk	Tp
North Bay	C
North York	C
Northumberland	Co
Oakville*	T
Orangeville	T
Orillia*	C
Osgoode	Tp
Oshawa*	
Ottawa-Carleton	R
Ottawa*	C
Owen Sound	C
Oxford	C
Peel*	R
Pelham	T
Pembroke	C
Perth*	Co
Peterborough*	C
Peterborough*	Co
Pickering	T
Port Colborne*	C

Port Hope*	T
Prescott & Russell	Co
Prince Edward*	Co
Rayside-Balfour*	T
Renfrew*	Co
Richmond Hill	T
Rideau	Tp
Sandwich West	Tp
Sarnia	C
Sault Ste. Marie*	C
Scarborough*	C
Scugog*	Tp
Sidney	Tp
Simcoe	Co
Simcoe*	T
St. Thomas*	C
St. Catharines*	C
Stoney Creek	C
Stormont, Dundas & Glengarry*	Co
Stratford	C
Sudbury*	R
Sudbury*	C
Thorold*	C
Thunder Bay	C
Tillsonburg	T
Timmins*	C
Toronto	C
Trenton*	C

Uxbridge*	Tp
Valley East	T
Vanier*	C
Vaughan*	T
Victoria*	Co
Wallaceburg*	T
Waterloo*	C
Waterloo*	R
Welland*	C
Wellington*	Co
West Carleton*	Tp
Whitby	T
Whitchurch-Stouffville*	T
Wilmot*	Tp
Windsor	C
Woodstock*	C
Woolwich	Tp
York*	C
York*	R

* Did not respond

NB Apologies are extended to any municipality that may have been overlooked.



LA SITUATION DES FEMMES

au sein des administrations municipales de l'Ontario

Ontario
Ministère des Affaires municipales
John Sweeney, ministre

Faites vos commentaires par écrit à :

Directeur, Direction des structures d'administration municipale
Ministère des Affaires municipales
777, rue Bay, 11e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5

On peut se procurer des exemplaires du présent document à Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto. Les personnes de l'extérieur peuvent écrire au Service des publications, 5e étage, 880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8 (téléphone : (416) 326-5300 ou 1-800-668-9938 sans frais d'interurbain).
Les malentendants peuvent composer le (416) 965-5130 ou, sans frais, le 1-800-268-7095.

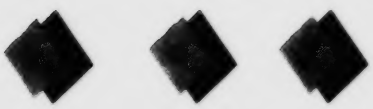
ISBN : 0-7729-6296-0

Prix : Gratuit

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1989

LA SITUATION DES FEMMES

au sein
des administrations
municipales de l'Ontario



November 1989

MESSAGE DU MINISTRE

Dans le cadre de l'engagement du Ministère en matière d'équité d'emploi, c'est avec grand plaisir que je présente le second rapport sur la rémunération et la répartition de la main-d'oeuvre féminine dans les municipalités de l'Ontario.

Les femmes constituent environ un tiers de la main-d'oeuvre des municipalités de l'Ontario. Toutefois, comme ce rapport le souligne, les femmes continuent d'être reléguées aux postes faiblement rémunérés qui leur sont habituellement réservés. Cette répartition indique qu'il y a encore beaucoup à faire malgré les progrès déjà réalisés.

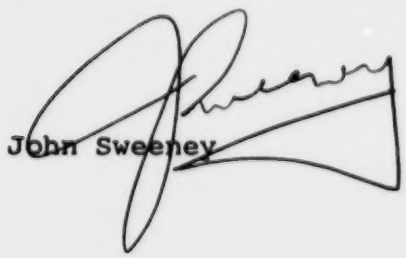
Le Programme d'équité d'emploi des municipalités parrainé conjointement par le ministère des Affaires municipales et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario indique l'engagement pris par notre ministère en matière d'équité d'emploi. L'objectif de ce programme est d'aider financièrement les municipalités à créer et à mettre en oeuvre des programmes qui offrent aux femmes des chances égales d'emploi.

L'équité d'emploi est un objectif à long terme qui profitera à tout le monde. La participation constante des municipalités aux initiatives en matière d'équité est vitale pour réaliser l'équité d'emploi dans les municipalités.

J'aimerais saisir cette occasion pour remercier toutes les municipalités participantes de leur aide, qui a été des plus appréciée. Je suis certain que notre rapport servira de point de départ aux conseils pour évaluer les programmes des municipalités et mettre en oeuvre de futures initiatives en matière d'équité d'emploi.

Veuillez agréer mes meilleures salutations.

Le ministre des Affaires municipales,



John Sweeney

LA SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES DE L'ONTARIO

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES i

FAITS SAILLANTS 1

INTRODUCTION 3

SECTION I 4
LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ D'EMPLOI DES MUNICIPALITÉS 4

SECTION II 7
SITUATION 7
La première enquête (1985)
L'enquête actuelle (1988)

SECTION III
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 12
Introduction

1re PARTIE : EFFETS DES FACTEURS INHABITUELS SUR LA DISTRIBUTION ET LE REVENU 14
L'échantillon
Représentation du personnel
Rémunération
Sommaire

2e PARTIE : COMPARAISON ENTRE TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL 31
Salaires du début
Augmentations de salaire équivalentes
Avantages sociaux sous forme de primes et autres
Sommaire

3e PARTIE : SYSTÈME DE RESSOURCES HUMAINES DES MUNICIPALITÉS 34
Pratiques municipales d'équité d'emploi
Avantages sociaux
Avantages à primes
Avantages sans prime
Autres avantages
Pratiques de formation et de perfectionnement du personnel
Sommaire

SECTION IV 44
TABLEAUX ET GRAPHIQUES PAR CATÉGORIE DE POPULATION 44

APPENDICES 64

LA SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES DE L'ONTARIO

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

TABLEAUX

Tableau 1 — Programme d'équité d'emploi des municipalités - Engagements de transferts de paiement actuels et estimatifs par exercice

Tableau 2 — Nombre de municipalités faisant l'objet de l'enquête

Tableau 3 — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein de toutes les municipalités

Tableau 3 (a) — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Municipalités < 10 000 habitants

Tableau 3 (b) — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Municipalités > 10 000 habitants

Tableau 4 — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein* de toutes les municipalités

Tableau 4 (a) — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Municipalités < 10 000 habitants

Tableau 4 (b) — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Municipalités > 10 000 habitants

Tableau 5 — Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel de toutes les municipalités

Tableau 5 (a) Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel
Municipalités < 10 000 habitants

Tableau 5 (b) Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel
Municipalités > 10 000 habitants

Tableau 6 Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel* de toutes les municipalités

Tableau 6 (a) Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel
Municipalités < 10 000 habitants

Tableau 6 (b) Répartition des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel*
Municipalités > 10 000 habitants

Tableau 7 Salaire moyen des femmes et des hommes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Toutes les municipalités

Tableau 7 (a) Salaire moyen des hommes et des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein
Municipalités < 10 000 habitants

Tableau 7 (b) Salaire moyen des hommes et des femmes par catégorie professionnelle
Employés à temps plein*
Municipalités > 10 000 habitants

Tableau 8 Salaire moyen des femmes et des hommes par catégorie professionnelle
Employés à temps partiel*
Toutes les municipalités

GRAPHIQUES

Graphique 1	Répartition des employés à temps plein Toutes les municipalités
Graphique 1 (a)	Répartition des employés à temps plein Municipalités < 10 000 habitants
Graphique 1 (b)	Répartition des employés à temps plein Municipalités > 10 000 habitants
Graphique 2	Répartition des employés à temps partiel Toutes les municipalités
Graphique 2 (a)	Répartition des employés à temps partiel Municipalités < 10 000 habitants
Graphique 2 (b)	Répartition des employés à temps partiel Municipalités > 10 000 habitants
Graphique 3	Répartition de l'effectif total Toutes les municipalités
Graphique 4	Répartition des employés à temps plein Toutes les municipalités
Graphique 4 (a)	Répartition des employés à temps plein Municipalités < 10 000 habitants
Graphique 4 (b)	Répartition des employés à temps plein Municipalités > 10 000 habitants
Graphique 5	Répartition des employés à temps partiel Toutes les municipalités
Graphique 5 (a)	Répartition des employés à temps partiel Municipalités < 10 000 habitants
Graphique 5 (b)	Répartition des employés à temps partiel Municipalités > 10 000 habitants

FAITS SAILLANTS

Voici le deuxième rapport sur la situation des femmes au sein des administrations municipales de l'Ontario. Les données présentées dans ce rapport sont le fruit d'une enquête menée auprès de 288 municipalités. Cent soixante-dix-huit d'entre elles, soit 62 %, ont répondu à l'enquête, ce qui représente 21 % des municipalités ontariennes. Le premier rapport de décembre 1985 visait à rassembler des données de base sur la participation des femmes dans les administrations municipales. Le deuxième rapport vise à établir une base qui permette aux municipalités d'évaluer leurs résultats et d'envisager leurs défis pour l'avenir.

Sur la base des données relatives à l'année civile 1987, voici les principales conclusions de l'enquête dont il est question dans le présent rapport :

- Les femmes constituent 33,8 % du personnel à temps plein des municipalités.
- Les femmes sont cantonnées dans des domaines comme les soins infirmiers, 98,2 %, les soins de santé, 84,6 %, les services sociaux, 82,8 %, et les emplois de bureau, 80,4 %.
- Les femmes constituent plus de 80 % du personnel à plein temps dans les soins de santé, les services sociaux et les emplois de bureau, mais sont proportionnellement moins représentées que les hommes dans les postes de supervision. Par exemple, bien qu'elles représentent 80,4 % du personnel de bureau à plein temps, elles occupent seulement 56,2 % des postes de supervision.
- Les femmes représentent presque les 3/4 du personnel à temps partiel des municipalités de l'Ontario.
- Le plus haut salaire moyen à temps plein gagné par des femmes est de 36 710 $ au poste d'agent de police, tandis que le plus bas, soit 18 644 $ est celui d'employée de bureau. Les hommes ont le plus haut salaire moyen au poste de chef de service principal, soit 39 137 $, le plus bas étant celui des travailleurs de soins de la santé, soit 20 451 $.

- De toutes les employées à temps plein, 56 % gagnent moins de 25 000 $ par an, ce qui est le cas de 15 % seulement des travailleurs à temps plein.

- En général, les employés à temps plein ont plus de chances de bénéficier de meilleurs avantages sociaux que les employés à temps partiel.

- La plupart des municipalités paient la totalité des primes du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario (RAMO), de l'assurance-maladie complémentaire, de l'assurance invalidité de longue durée et de l'assurance-vie collective. Mais des garanties comme l'assurance dentaire, l'assurance invalidité de courte durée et les congés de maternité ne sont pas souvent accordées.

- On compte un nombre presque égal d'hommes et de femmes qui participent à des cours de formation du personnel. La plus grande partie des femmes, toutefois, suivent des cours de secrétariat ou de communication.

LA SITUATION DES FEMMES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES DE L'ONTARIO

INTRODUCTION

Le présent rapport sur la condition féminine au sein des administrations municipales s'inscrit dans la ligne de l'engagement du ministère des Affaires municipales envers le principe de l'équité en matière d'emploi. Les données présentées dans ce rapport ont été réunies auprès des municipalités de la province. Grâce aux efforts d'un bon nombre de municipalités qui ont répondu à l'enquête, la province et les conseils municipaux peuvent être mieux renseignés sur leurs succès et déterminer leurs défis.

Ce rapport comprend quatre sections. Il commence par une description du Programme d'équité d'emploi des municipalités du ministère des Affaires municipales. La section II fournit une information permettant de situer dans leur contexte cette enquête et la précédente. La section III est consacrée à l'analyse des données tandis que la section IV renferme les tableaux et graphiques qui déploient les données par groupements de population municipale.

SECTION I

LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ D'EMPLOI DES MUNICIPALITÉS

Le Programme d'équité d'emploi des municipalités a pour objectif de fournir une aide financière aux municipalités pour les encourager à élaborer et à mettre en oeuvre sur les lieux de travail des programmes d'équité d'emploi orientés vers des résultats. Le programme couvre en partie les coûts reliés aux activités suivantes :

- procéder à une évaluation préliminaire des besoins d'équité d'emploi dans la municipalité;
- élaborer ou mettre en oeuvre un plan d'équité d'emploi adapté à la municipalité;
- entreprendre un projet déterminé qui mettra en valeur les initiatives et pratiques en vigueur si la municipalité est en train de mettre en oeuvre son plan d'équité d'emploi; et
- donner aux femmes l'occasion d'assumer des postes de gestion, de supervision ou des postes non traditionnels dans lesquels elles sont sous-représentées.

Au 30 janvier 1989, 21 municipalités recevaient des subventions dans le cadre du Programme d'équité d'emploi des municipalités (voir le tableau 1). Ces 21 municipalités emploient quelque 58 % du personnel municipal de l'Ontario. Elles sont à divers stades d'élaboration ou de mise en oeuvre du programme.

Certaines terminent, ou viennent de terminer l'évaluation préliminaire des besoins d'équité d'emploi; d'autres élaborent et mettent en oeuvre leurs plans d'équité d'emploi. Deux municipalités entreprennent des projets spéciaux qui s'ajoutent à leurs activités en cours touchant l'équité d'emploi. La Ville d'Ottawa procède à une étude des exigences physiques auxquelles les sapeurs-pompiers doivent satisfaire et la Ville de North York élabore un système de collecte des données.

TABLEAU 1

Programme d'équité d'emploi des municipalités
Engagements de transferts de paiement actuels et estimatifs
par exercice

Nom du client	Date du commencement	Date de la fin	1987/1988*	1988/1989	1989/1990	1990/1991	1991/1992	Total
			$	$	$	$	$	$
Cobden - V (ville)	1er août 1988	Juil. 1990		16 000	6 000			22 000
Cobourg - Ca (canton)	Déc. 1988	Juin 1989		1 500	1 500			3 000
Etobicoke - Ci - (cité)	1er jan. 1988	Déc. 1990	10 000	20 000	10 000			40 000
Hamilton-Ci - et Wentworth - Mun. rég.	1er jan. 1988	Déc. 1990	10 000	19 000	9 000			38 000
Kingston - Ci	9 déc. 1987	Déc. 1989	10 000	20 000	10 000			40 000
Kitchener - Ci	Déc. 17 1987	Déc. 1989	10 000	19 000	9 000			38 000
Com. urbaine de Toronto	Sept. 1987	Août 1989	10 000	20 000	10 000			40 000
North Bay - Ci	Déc. 1987	Mai 1988	1 500	1 500				3 000
North York - Ci	Sept. 1987	Août 1989		35 500	10 000			45 500
Ottawa - Ci	Mars 1988	Mars 1990	25 000	35 000	10 000			70 000
Ottawa-Carleton - Mun. rég.	Sept. 1987	Août 1989	7 500	22 500	10 000			40 000
Peel - Mun. rég.	Sept. 1987	Nov. 1989	15 000	30 000	15 000			60 000
Scarborough - Ci	Mars 1987	Mars 1989	20 000	10 000	10 000			40 000
Thunder Bay - Ci	Mars 1988	Mars 1990	15 053	20 913	6 000			41 966
Toronto - Ci	Oct. 1988	Oct. 1989		5 000	17 000			22 000
Vanier - Ci	Jan. 1989	Jan. 1991			22 000	19 000		41 000
Vaughan - Ca (canton)	Avril 1989	Avril 1991		13 000	19 000	9 000		41 000
Waterloo - Mun. rég.	Déc. 1987	Déc. 1989	10 000	20 000	10 000			40 000
Windsor - Ci	Nov. 1988	Nov. 1990		15 500	30 500	16 000		62 000
York - Ci	Avril 1988	Avril 1990	10 000	20 000		10 000		40 000
TOTAL (1)			154 053 $	344 413 $	215 000 $	54 000 $	0 $	767 466 $
AFFECTATION BUDGÉTAIRE DU PROGRAMME (2)			720 000	350 000**	960 660	731 660	503 659	3 265 976
***SOLDE (2)-(1)**			565 947	5 587	745 660	677 660	503 659	2 498 513

* Dépenses réelles pour 1987-1988 seulement. Les données relatives aux autres exercices sont des estimations.

** L'affectation budgétaire pour 1988-1989 était initialement fixée à 992 000 $. Elle a été réduite à 350 000 $ compte tenu de la charge de clients.

*** Le solde représente les fonds disponibles pour de nouveaux aménagements.

27 janvier 1989

Dans l'ensemble, les municipalités participant actuellement au programme poursuivent des objectifs d'équité d'emploi reliés aux femmes et à d'autres groupes-cibles comme les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones.

Le programme continue de solliciter la participation d'un plus grand nombre de municipalités en vue de couvrir au moins 85 % du personnel municipal d'ici la fin de l'exercice 1989-1990.

SECTION II

SITUATION

La première enquête (1985)

En 1985, le ministère des Affaires municipales en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, a mené une enquête sur l'emploi et la rémunération dans les municipalités. Cette enquête constitue la première étape de l'élaboration d'une base de données relative à l'équité d'emploi dans le personnel municipal à l'échelle de la province. Les données rassemblées précisent la distribution des hommes et des femmes au sein du personnel municipal à temps plein par genre de profession et taux de salaire.

L'enquête a porté sur 149 municipalités de plus de dix mille habitants[1]. Ce nombre englobe toutes les municipalités de palier supérieur et comtés restructurés ainsi que des cités, des villes et des cantons. Les questionnaires envoyés par la poste aux municipalités portaient sur les données de l'année civile se terminant le 31 décembre 1984.

Les Rapports d'information financière envoyés annuellement au ministère des Affaires municipales ont permis d'obtenir des renseignements complémentaires en matière de profession et de salaire au sujet des hommes et des femmes qui travaillent dans les domaines de la santé et des services sociaux. Sur l'échantillon original de 149 municipalités, 42 municipalités employant plus de 25 personnes dans les domaines de la santé et

---

[1] Selon les statistiques démographiques de 1982 fournies par le ministère du Revenu.

des services sociaux ont fait l'objet d'une enquête plus précise.

L'enquête de 1985 a fourni des renseignements fondamentaux sur les hommes et les femmes faisant partie du personnel municipal. Le questionnaire avait toutefois un certain nombre de lacunes[2]. Des mesures ont été prises pour tenter d'y remédier. C'est ainsi que les municipalités ont été invitées à formuler des observations sur le questionnaire et qu'un comité formé de fonctionnaires municipaux et provinciaux a été constitué pour modifier le questionnaire et revoir le procédé d'enquête.

La participation et les efforts des membres du comité chargés de revoir le procédé sont dignes de mention. On ne saurait trop apprécier leurs observations et leurs suggestions pour l'amélioration du questionnaire.

L'enquête actuelle (1988)

L'enquête actuelle, qui couvre l'année civile se terminant le 31 décembre 1987, a une portée plus large que la précédente.

Le nombre des municipalités faisant l'objet de l'enquête a été élargi et comprend des municipalités de moins de dix mille habitants. Une sélection au hasard de 136 municipalités de moins de dix mille habitants a été ajoutée à l'enquête initiale portant sur les municipalités de plus de dix mille habitants[3].

---

[2] Pour plus de renseignements touchant la première enquête, se reporter au rapport de décembre 1986 intitulé : Tendances de l'emploi dans les administrations municipales selon le sexe - Initiatives et évolution.

[3] Selon les statistiques démographiques de 1985 fournies par le ministère du Revenu.

En outre, le nombre de ces dernières municipalités ayant augmenté de trois entre 1982 et 1985, leur nombre s'élevait alors à 152[4].

De plus, pour tenir compte de la nature unique du personnel municipal, les classifications de professions ont été retouchées selon les groupements d'Abella et de Statistique Canada[5].

L'instrument de mesure était une enquête rédigée par l'enquêté, à titre volontaire. Pour transcrire les données, les municipalités devaient les extraire de leurs registres de personnel et de budget.

Le questionnaire, qui avait fait l'objet d'essais préliminaires, a été envoyé par la poste à 288 municipalités leur demandant les données relatives à l'année civile 1987. Pour obtenir un tableau plus large du personnel municipal et tenir compte des remarques formulées par un certain nombre de municipalités, le questionnaire avait été révisé et élargi. On y demandait maintenant des données générales sur le personnel à temps partiel ainsi que des renseignements comparatifs entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel en matière d'avantages sociaux, de salaires de début et d'augmentations de salaire. Pour le personnel à temps plein, le questionnaire demandait aux municipalités de fournir des renseignements sur

---

4 Les trois municipalités ajoutées à la liste des municipalités de plus de dix mille habitants en 1985 sont les cantons d'Ernestown, Osgoode et Rideau.

5 Pour une description des catégories, voir L'égalité en matière d'emploi : une commission royale de la juge Rosalie Silberman Abella, Approvisionnements et Services Canada, 1984, p. 104 et la Loi sur l'équité salariale et les exigences de déclaration, Emploi et Immigration Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1986.

les horaires de travail, la répartition entre personnel syndiqué et non syndiqué, la formation du personnel et les avantages sociaux. (Un exemplaire du questionnaire se trouve à l'annexe I).

Certaines municipalités ont eu du mal à fournir les renseignements demandés ou à répondre à toutes les questions pour les raisons suivantes : leurs systèmes de tenue de livres qui limitaient leur aptitude à concilier leurs systèmes de classement avec celui de l'enquête; le manque d'informatisation; la pénurie de personnel ou de spécialistes en matière d'équité d'emploi. La coopération des municipalités qui ont répondu au questionnaire est fort appréciée.

L'annexe II énumère toutes les municipalités qui faisaient partie de l'échantillon et indique si elles ont ou non participé à l'enquête.

Les réponses au questionnaire ont fait l'objet d'une évaluation pour vérifier si les données avaient été inscrites de façon homogène et, au besoin, elles ont été confirmées à la source. Les données présentées dans ce rapport ont été enregistrées et tabulées par le cabinet d'experts-conseils Urban Dimensions Group, Inc. Les efforts déployés et le temps consacré par les membres de ce cabinet à la présente enquête ont fortement contribué à la rédaction de ce rapport.

Le nombre des employés à temps plein et les données relatives aux dépenses tirées du questionnaire ont été comparés aux données des Rapports d'information financière du ministère des Affaires municipales.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'enquête actuelle est une version modifiée de la précédente. Des modifications ont été apportées, en particulier, aux groupements de professions.

En outre, bien que l'on ait conservé le même échantillon pour les grandes municipalités, on constate une diminution du taux de réponse et un changement touchant les municipalités qui ont répondu[6]. Il s'ensuit que les comparaisons avec l'enquête précédente ont une portée limitée et qu'il ne faut les faire qu'avec circonspection.

---

[6] Le taux de réponse à la première enquête a été de 88 % et 93 % pour l'échantillon des travailleurs de la santé et des services sociaux, par rapport à un taux de réponse de 62 % pour l'enquête actuelle.

SECTION III

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Introduction

La situation des femmes au sein des administrations municipales de l'Ontario se mesure selon bien des critères. La comparaison entre les genres de professions occupées respectivement par des hommes et des femmes ainsi que la comparaison entre les niveaux de rémunération que reçoivent les uns et les autres fournissent une base d'analyse. Il existe, toutefois, un certain nombre d'autres variables dont il faut également tenir compte. Des facteurs comme les politiques et pratiques d'équité d'emploi et les niveaux d'avantages sociaux de même que les politiques et pratiques de formation et de perfectionnement du personnel indiquent également la nature de la condition des femmes au travail. En lisant ce rapport, il est important d'évaluer de quelle façon la diversité, la complexité et l'instabilité de la structure du gouvernement municipal en Ontario peuvent influer sur ces facteurs.

La présente section du rapport est consacrée à un examen des données. Elle se divise en trois parties. La première relève toutes les circonstances inhabituelles observées par les municipalités et susceptibles d'avoir influé sur la distribution et la rémunération du personnel. On se penche ensuite sur l'analyse de l'échantillon, la représentation du personnel et les salaires. Puis, la deuxième partie est consacrée à un examen des données comparatives entre employés à temps plein et à temps partiel. La troisième partie présente les données réunies au sujet des systèmes de ressources humaines des municipalités, notamment les politiques et pratiques d'équité d'emploi, les avantages sociaux et les pratiques de formation et de perfectionnement.

TABLEAU 2

NOMBRE DE MUNICIPALITÉS FAISANT L'OBJET DE L'ENQUÊTE

POPULATION DE LA MUNICIPALITÉ	NOMBRE TOTAL DE MUNICIPALITÉS	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL DE LA MUNICIPALITÉ	TAILLE DE L'ÉCHANTILLON	RÉPONSE EN %	RÉPONSE EN % DE TOUTES LES MUNICIPALITÉS
> 10 000	152	93 %	152	48 %	48 %
< 10 000	687	7 %	136	77 %	15 %
TOTAL	839	100 %	288	62 %	21 %

1re PARTIE : EFFETS DES FACTEURS INHABITUELS SUR LA DISTRIBUTION ET LE REVENU

Treize municipalités ont indiqué la présence chez elles de circonstances inhabituelles qui ont pu avoir un effet sur la distribution et la rémunération de leur personnel, à savoir, le nombre de femmes et d'hommes qu'elles emploient et les postes qu'ils occupent. Il s'agit notamment de circonstances comme les évaluations de postes pour l'équité salariale, le reclassement des employés, les révisions de salaire, l'abolition d'une double courbe de salaire, le règlement d'arbitrage aboutissant à une hausse de salaire, la croissance des services sociaux, la perte du corps de police, les réorganisations de services, certaines avec suppressions de postes. Sauf pour les deux dernières situations, il semble que les autres circonstances devraient avoir des répercussions favorables sur la situation des femmes au travail.

L'échantillon

Le questionnaire a été envoyé à 288 municipalités : 178 d'entre elles, soit 62 %, ont répondu à l'enquête (voir le tableau 2). Étant donné la diversité des municipalités, l'échantillon a été réparti en deux groupes : le premier, celui des grandes municipalités, qui comptent plus de 10 000 habitants et le deuxième, celui des petites municipalités, qui comptent moins de 10 000 habitants.

Dans le premier groupe qui renferme 152 grandes municipalités, 73, soit 48 %, ont répondu au questionnaire. Comme il n'y a que 152 municipalités qui comptent plus de 10 000 habitants, ce taux de réponse représente près de la moitié de toutes les grandes municipalités. À ce titre, on peut considérer les données de l'enquête sur les grandes municipalités comme étant représentatives de l'ensemble.

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
DE TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	728	114	842	13,5 %
AUTRES CADRES	1 111	342	1 453	23,5 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	299	152	451	33,7 %
PROFESSIONNELS	908	550	1 458	37,7 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	634	178	812	21,9 %
TECHNICIENS	2 242	754	2 996	25,2 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	3	164	167	98,2 %
INFIRMIÈRES	21	1 162	1 183	98,2 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	33	62	95	65,3 %
SOINS DE SANTÉ	446	2 446	2 892	84,6 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	81	175	256	68,4 %
SERVICES SOCIAUX	275	1 321	1 596	82,8 %
CONTREMAÎTRES	1 036	24	1 060	2,3 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	975	9	984	0,9 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	6 065	585	6 650	8,8 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	4 636	284	4 920	5,8 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	180	231	411	56,2 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	1 101	4 515	5 616	80,4 %
POLICE	728	86	814	10,6 %
SAPEURS-POMPIERS	4 256	8	4 264	0,2 %
TOTAL	25 758	13 162	38 920	

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

Dans le second groupe de 136 petites municipalités, qui représentent environ 20 % des municipalités de l'Ontario comptant moins de 10 000 habitants, 105, soit 77 %, ont répondu. Ce taux de réponse représente environ 15 % des petites municipalités. Il est donc possible de transposer les données de ces répondants à l'ensemble de la population des petites municipalités. On trouvera à la section IV de ce rapport les tableaux et graphiques faisant état des conclusions selon les groupements des petites et grandes municipalités.

Représentation du personnel

Dans l'ensemble, les données indiquent que les femmes représentent 33,8 % du personnel à temps plein des municipalités. Les femmes ne sont toutefois pas représentées en proportion égale dans tous les groupes de profession. Comme on le voit dans les tableaux 3 et 4, les femmes sont cantonnées dans des domaines comme les soins infirmiers, les soins de santé, les services sociaux et les emplois de bureau. Le tableau 3 montre que les femmes constituent l'immense majorité des employés dans ces catégories de profession : infirmières, 98,2 %; soins de santé, 84,6 %; services sociaux, 82,8 % et emplois de bureaux, 80,4 %. Toutefois, les femmes, à l'exception des infirmières, ne sont pas représentées dans les mêmes proportions dans les postes de supervision reliés à ces catégories. Par exemple, les employées de bureau constituent 11 % de la totalité des employés municipaux à temps plein et 80,4 % du personnel de bureau à temps plein, alors que 56,2 % seulement de tous les superviseurs d'employés de bureau à temps plein sont des femmes.

La participation des femmes dans le personnel municipal à temps plein en Ontario est légèrement inférieure à la moyenne

TABLEAU 4

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
DE TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	728	114	842	1,9 %	0,3 %
AUTRES CADRES	1 111	342	1 453	2,9 %	0,9 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	299	152	451	0,8 %	0,4 %
PROFESSIONNELS	908	550	1 458	2,3 %	1,4 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	634	178	812	1,6 %	0,5 %
TECHNICIENS	2 242	754	2 996	5,8 %	1,9 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	3	164	167	0,0 %	0,4 %
INFIRMIÈRES	21	1 162	1 183	0,1 %	3,0 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	33	62	95	0,1 %	0,2 %
SOINS DE SANTÉ	446	2 446	2 892	1,1 %	6,3 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	81	175	256	0,2 %	0,4 %
SERVICES SOCIAUX	275	1 321	1 596	0,7 %	3,4 %
CONTREMAÎTRES	1 036	24	1 060	2,7 %	0,1 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	975	9	984	2,5 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	6 065	585	6 650	15,6 %	1,5 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	4 636	284	4 920	11,9 %	0,7 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	180	231	411	0,5 %	0,6 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	1 101	4 515	5 616	2,8 %	11,6 %
POLICE	728	86	814	1,9 %	0,2 %
SAPEURS-POMPIERS	4 256	8	4 264	10,9 %	0,0 %
TOTAL	25 758	13 162	38 920	66,2 %	33,8 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

nationale de la main-d'oeuvre à temps plein qui est de 44 %[7]. Il reste que, par rapport au chiffre moyen de 28,1 % enregistré dans l'ensemble des municipalités du Canada[8], les municipalités ontariennes accusent un pourcentage plus élevé de femmes au sein du personnel municipal à temps plein.

Les données réunies au sujet des employés à temps partiel donnent à penser que les municipalités ontariennes emploient plus de travailleurs à temps partiel que les municipalités de l'ensemble du Canada. En Ontario, les travailleurs à temps partiel représentent 15,9 % de la totalité du personnel municipal. Dans l'ensemble du Canada, ce chiffre est de 11 % en moyenne[9].

Comme le montrent les tableaux 5 et 6, les femmes constituent presque les 3/4 du personnel à temps partiel au service des municipalités de l'Ontario. Elles sont surreprésentées dans les professions reliées aux soins de santé, aux soins infirmiers et aux emplois de bureau. De toutes les employées à temps partiel, 70 % travaillent dans ces professions.

De l'examen du modèle d'emploi des employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein, il ressort que dans les emplois à temps plein comme à temps partiel, les femmes sont concentrées dans les professions exercées traditionnellement

---

7 Statistiques non publiées du Canada, données du recensement de 1986 citées dans Employment Equity Act: Annual Report to Parliament 1988 (Loi sur l'équité en matière d'emploi : rapport annuel 1988 présenté au Parlement) Emploi et Immigration Canada.

8 Statistique Canada, The Labour Force, Trends in Government Employment, 1976-1986 (La population active, tendances des emplois publics 1976-1986), septembre 1987. Catalogue 71-001, p. 95.

9 op. cit., Statistique Canada, Septembre 1987

TABLEAU 5

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
DE TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	29	5	34	14,7 %
AUTRES CADRES	31	15	46	32,6 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	1	0	1	0,0 %
PROFESSIONNELS	73	281	354	79,4 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	2	5	7	71,4 %
TECHNICIENS	78	143	221	64,7 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	0	36	36	100,0 %
INFIRMIÈRES	9	697	706	98,7 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	0	12	12	100,0 %
SOINS DE SANTÉ	488	2 474	2 962	83,5 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	6	5	11	45,5 %
SERVICES SOCIAUX	207	545	752	72,5 %
CONTREMAÎTRES	16	0	16	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	40	0	40	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	329	76	405	18,8 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	542	448	990	45,3 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	0	15	15	100,0 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	53	593	646	91,8 %
POLICE	0	1	1	100,0 %
SAPEURS-POMPIERS	122	1	123	0,8 %
TOTAL	2 026	5 352	7 378	

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 6

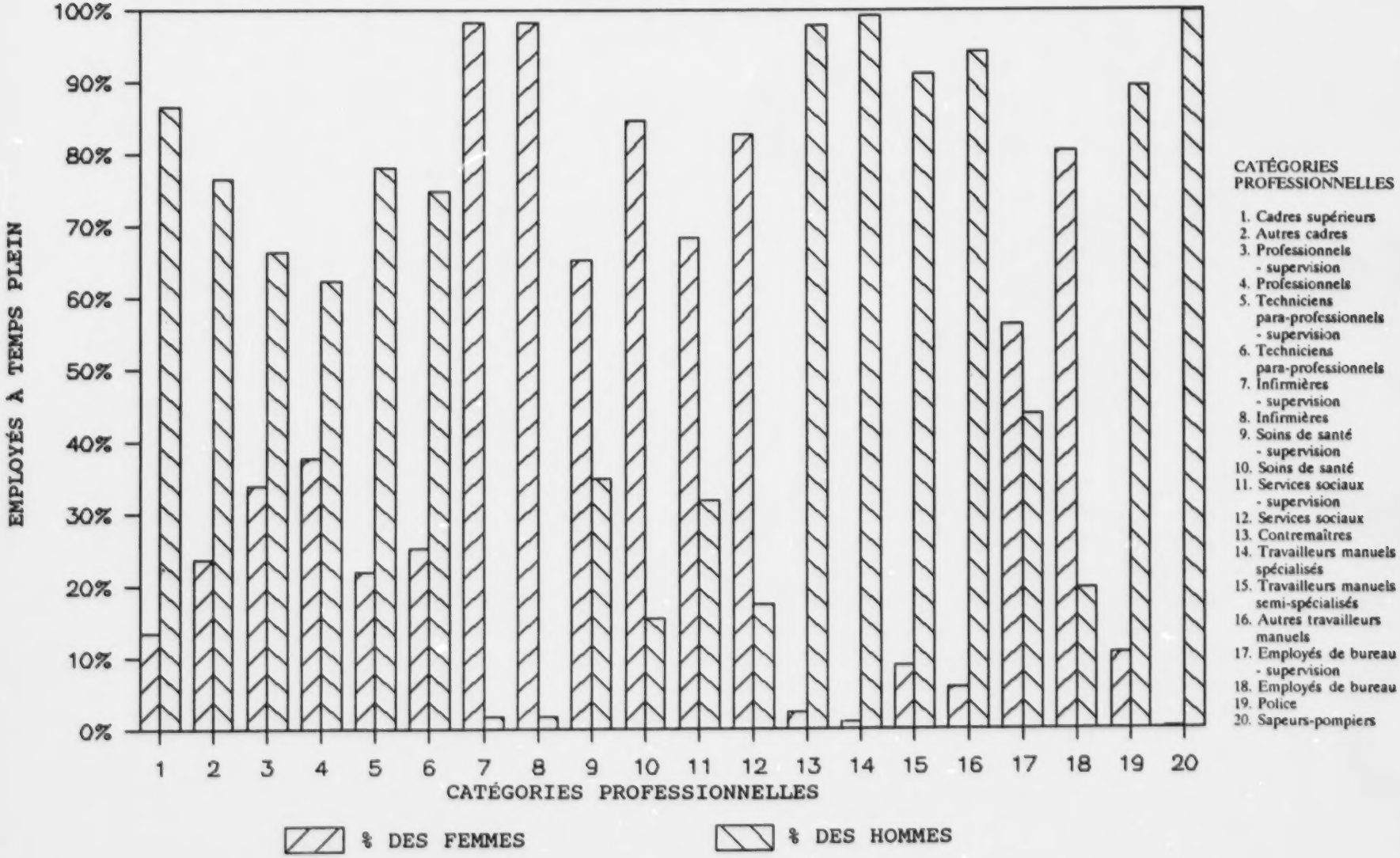
RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL*
DE TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	29	5	34	0,4 %	0,1 %
AUTRES CADRES	31	15	46	0,4 %	0,2 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	1	0	1	0,0 %	0,0 %
PROFESSIONNELS	73	281	354	1,0 %	3,8 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	2	5	7	0,0 %	0,1 %
TECHNICIENS	78	143	221	1,1 %	1,9 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	0	36	36	0,0 %	0,5 %
INFIRMIÈRES	9	697	706	0,1 %	9,4 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	0	12	12	0,0 %	0,2 %
SOINS DE SANTÉ	488	2 474	2 962	6,6 %	33,5 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	6	5	11	0,1 %	0,1 %
SERVICES SOCIAUX	207	545	752	2,8 %	7,4 %
CONTREMAÎTRES	16	0	16	0,2 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	40	0	40	0,5 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	329	76	405	4,5 %	1,0 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	542	448	990	7,3 %	6,1 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	0	15	15	0,0 %	0,2 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	53	593	646	0,7 %	8,0 %
POLICE	0	1	1	0,0 %	0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	122	1	123	1,7 %	0,0 %
TOTAL	2 026	5 352	7 378	27,5 %	72,5 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

GRAPHIQUE 1

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
TOUTES LES MUNICIPALITÉS



par des femmes. Par exemple, le plus grand pourcentage de toutes les travailleuses à plein temps est celui des employées de bureau (34 %) tandis que le plus grand pourcentage de toute les travailleuses à temps partiel est celui du groupe des professionnels de la santé (46 %). Par contre, les travailleurs manuels semi-spécialisés représentent le plus grand pourcentage des travailleurs à temps plein (23,5 %), tandis que d'autres travailleurs manuels représentent le plus grand pourcentage de tous les travailleurs à temps partiel (26,7 %). Les graphiques 1, 2 et 3 manifestent également cett concentration des femmes dans certains groupes de professions.

Rémunération

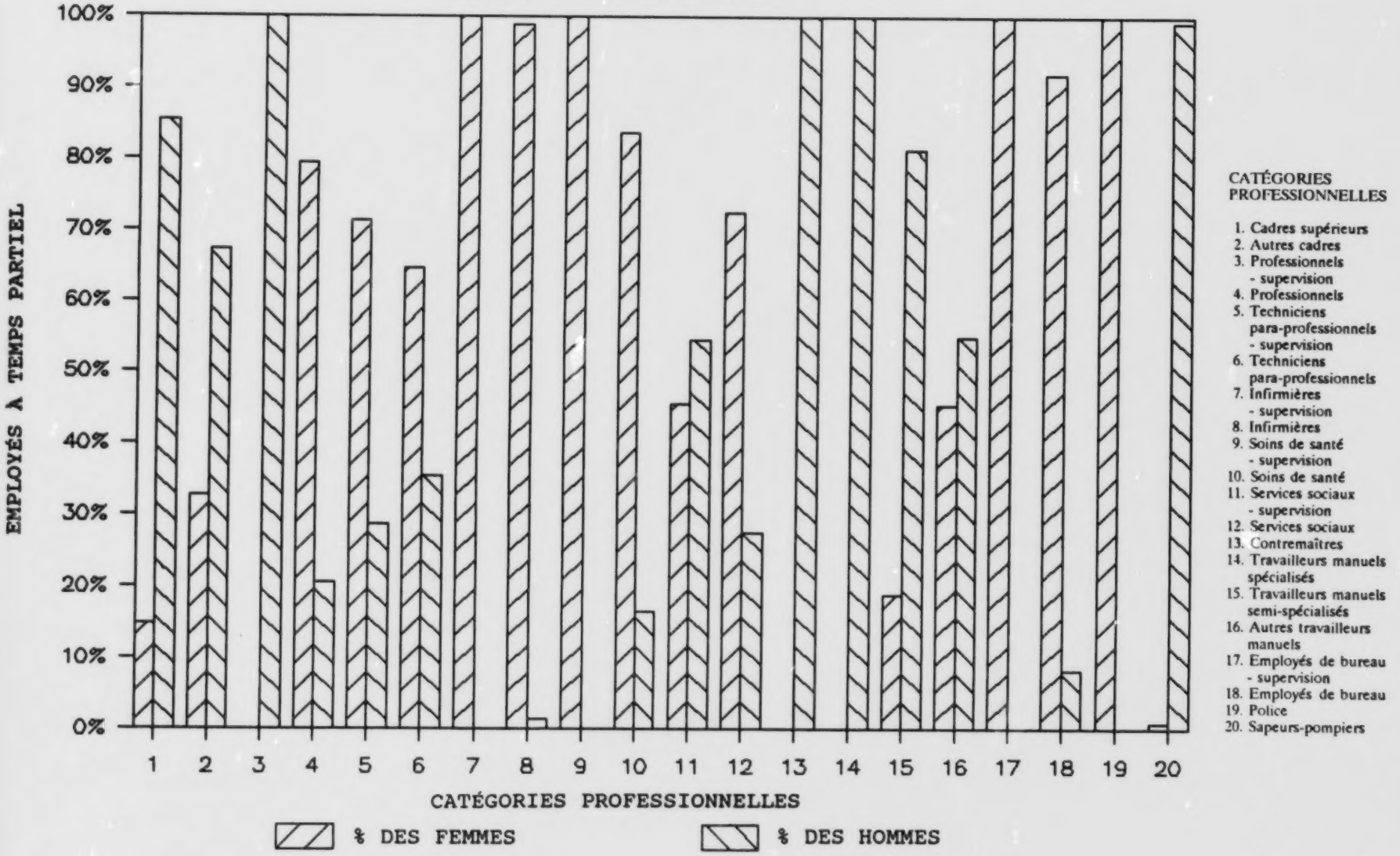
Le questionnaire comportait un certain nombre de questions relatives aux salaires pour faciliter la compréhension des salaires comparés des hommes et des femmes dans le personnel municipal de l'Ontario.

Le questionnaire demandait en premier lieu aux municipalités de fournir, par catégorie professionnelle, le total de leurs dépenses annuelles en rémunération. Certaines municipalités n'ont pas pu répondre sur tous les points, soit parce qu'il n'était pas facile de trouver ces données, soit parce que certaines catégories professionnelles n'étaient pas applicables. Il s'ensuit qu'il n'est pas possible de préciser la moyenne annuelle globale des salaires des hommes et des femmes. On trouvera cependant les moyennes annuelles par catégorie professionnelle au tableau 7 pour les employés à temps plein et au tableau 8 pour les employés à temps partiel.

Le tableau 7 indique que les femmes qui gagnent le plus haut salaire moyen à temps plein sont les agents de police, soit 36 710 $, tandis que les employées de bureau gagnent le salair le plus bas, soit 18 644 $. Les hommes dont le salaire moyen est le plus haut sont les chefs de service principaux avec 39 137 $, alors que le salaire le plus bas, 20 451 $, est

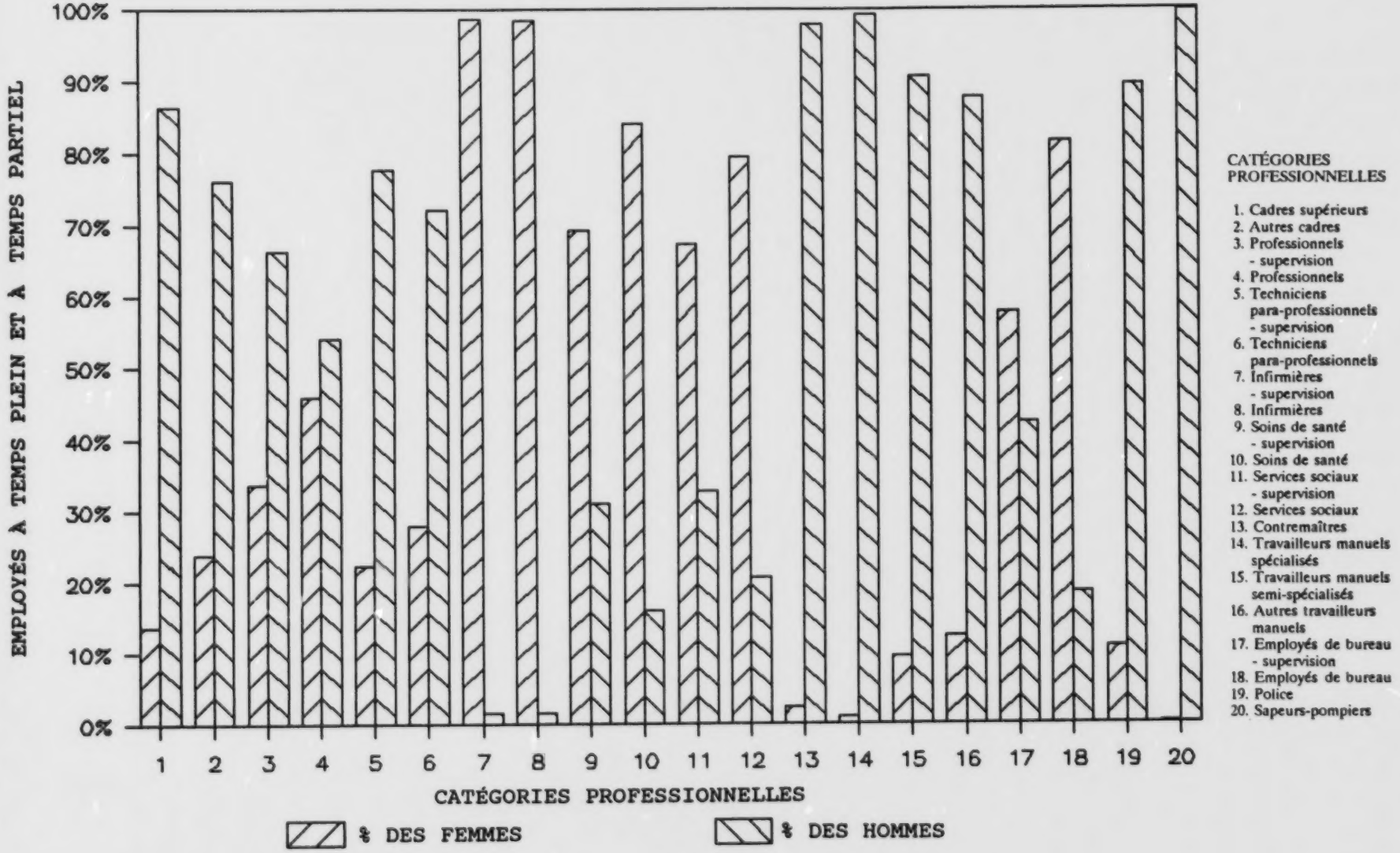
GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
TOUTES LES MUNICIPALITÉS



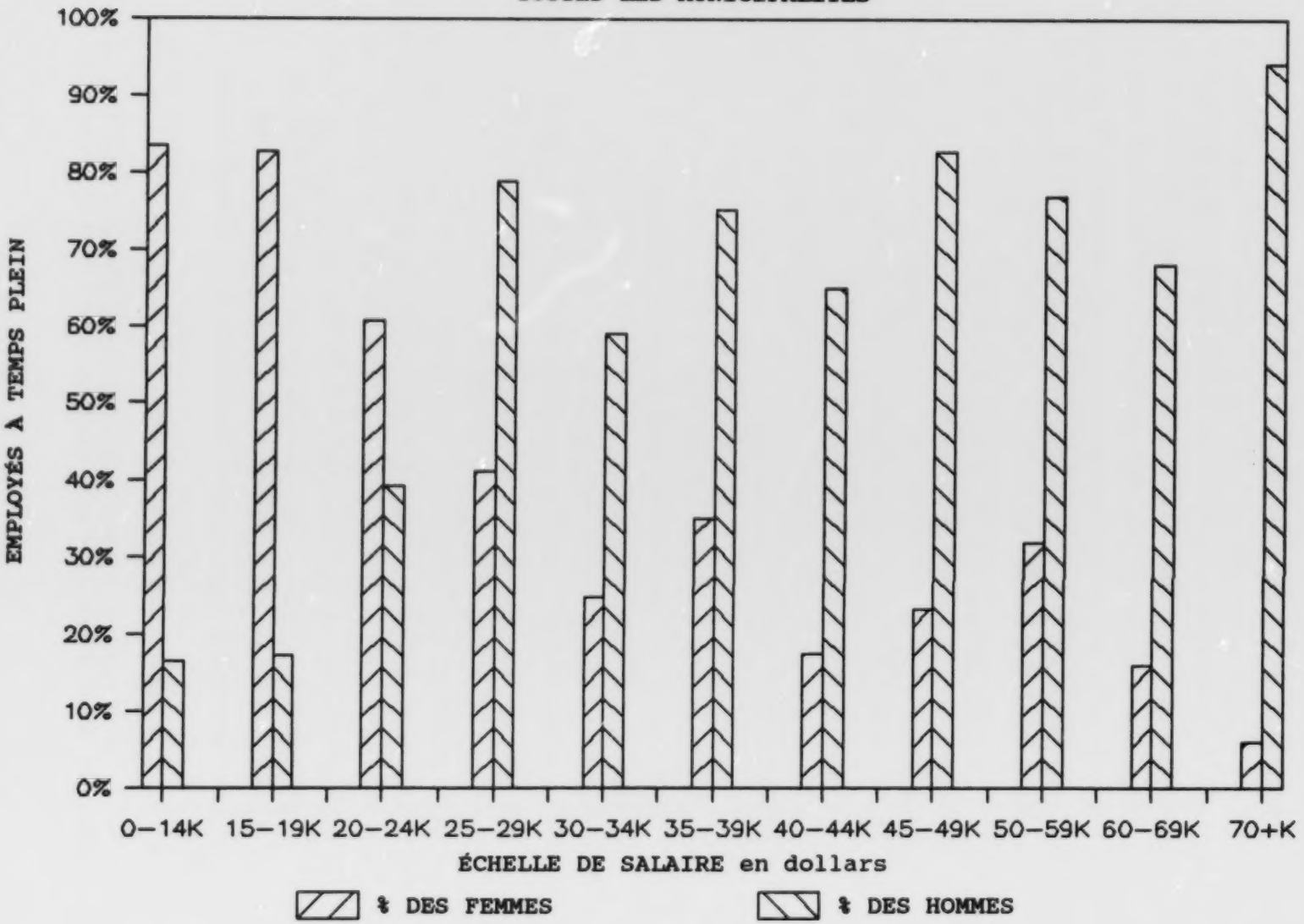
GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL
TOUTES LES MUNICIPALITÉS



GRAPHIQUE 4

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
TOUTES LES MUNICIPALITÉS



celui des travailleurs de la santé. À titre de comparaison, le salaire moyen de toutes les salariées en Ontario est de 21 991 $ et celui des salariés est de 33 636 $[10].

Il se peut que certaines municipalités aient inclus à titre de dépenses de rémunération (voir tableau 6, annexe I), les sommes dépensées au chapitre des avantages sociaux de leur personnel. Il se peut donc que la rémunération moyenne ne représente pas seulement le salaire effectivement gagné, mais englobe aussi le coût des avantages sociaux.

En second lieu, le questionnaire demandait aux municipalités de fournir des données sur les échelles de salaire. Le graphique 4 donne la distribution des hommes et des femmes par échelle de salaire pour les employés à temps plein, et le graphique 5 donne le même genre de répartition pour les employés à temps partiel.

En troisième lieu, on demandait aux municipalités d'indiquer une unité de négociation pour chaque catégorie professionnelle. Bien que ce renseignement ne soit pas consigné en fonction du sexe, il est possible de déterminer si les postes occupés par des femmes sont syndiqués ou ne le sont pas, étant donné que, comme on l'a vu précédemment, les femmes sont cantonnées dans certains groupes professionnels.

Les groupes qui ont davantage tendance à être représentés par une unité de négociation sont les ouvriers spécialisés, d'autres travailleurs manuels et les employés de bureau. Toutefois, en tant que groupe professionnel, les employés de bureau auront probablement une part seulement du groupe professionnel représenté par l'unité de négociation.

---

10 Statistique Canada, Earnings of Men and Women, 1987 (salaires des hommes et des femmes, 1987), Catalogue 13-217 annuel.

TABLEAU 7

SALAIRE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	SALAIRE MOYEN DES HOMMES	SALAIRE MOYEN DES FEMMES	SALAIRE DES FEMMES EN % DU SALAIRE DES HOMMES
Cadres supérieurs	39 137 $	33 108 $	84,6 %
Autres cadres	32 612 $	28 520 $	87,5 %
Professionnels - supervision	38 990 $	36 553 $	93,7 %
Professionnels	33 271 $	31 309 $	94,1 %
Techniciens para-professionnels - supervision	32 802 $	27 777 $	84,7 %
Techniciens para-professionnels	26 624 $	24 007 $	90,2 %
Infirmières - supervision	33 130 $	36 496 $	110,2 %
Infirmières	27 455 $	29 442 $	107,2 %
Soins de santé - supervision	27 655 $	26 940 $	97,4 %
Soins de santé	20 451 $	20 224 $	98,9 %
Services sociaux - supervision	29 758 $	30 618 $	102,9 %
Services sociaux	25 393 $	21 938 $	86,4 %
Contremaîtres	29 218 $	28 199 $	96,5 %
Travailleurs manuels spécialisés	27 804 $	23 366 $	84,0 %
Travailleurs manuels semi-spécialisés	23 442 $	24 357 $	103,9 %
Autres travailleurs manuels	21 447 $	20 620 $	96,1 %
Employés de bureau - supervision	32 643 $	24 549 $	75,2 %
Employés de bureau	25 498 $	18 644 $	73,1 %
Police	37 366 $	36 710 $	98,2 %
Sapeurs-pompiers	35 766 $	22 396 $	62,6 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 8

SALAIRE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

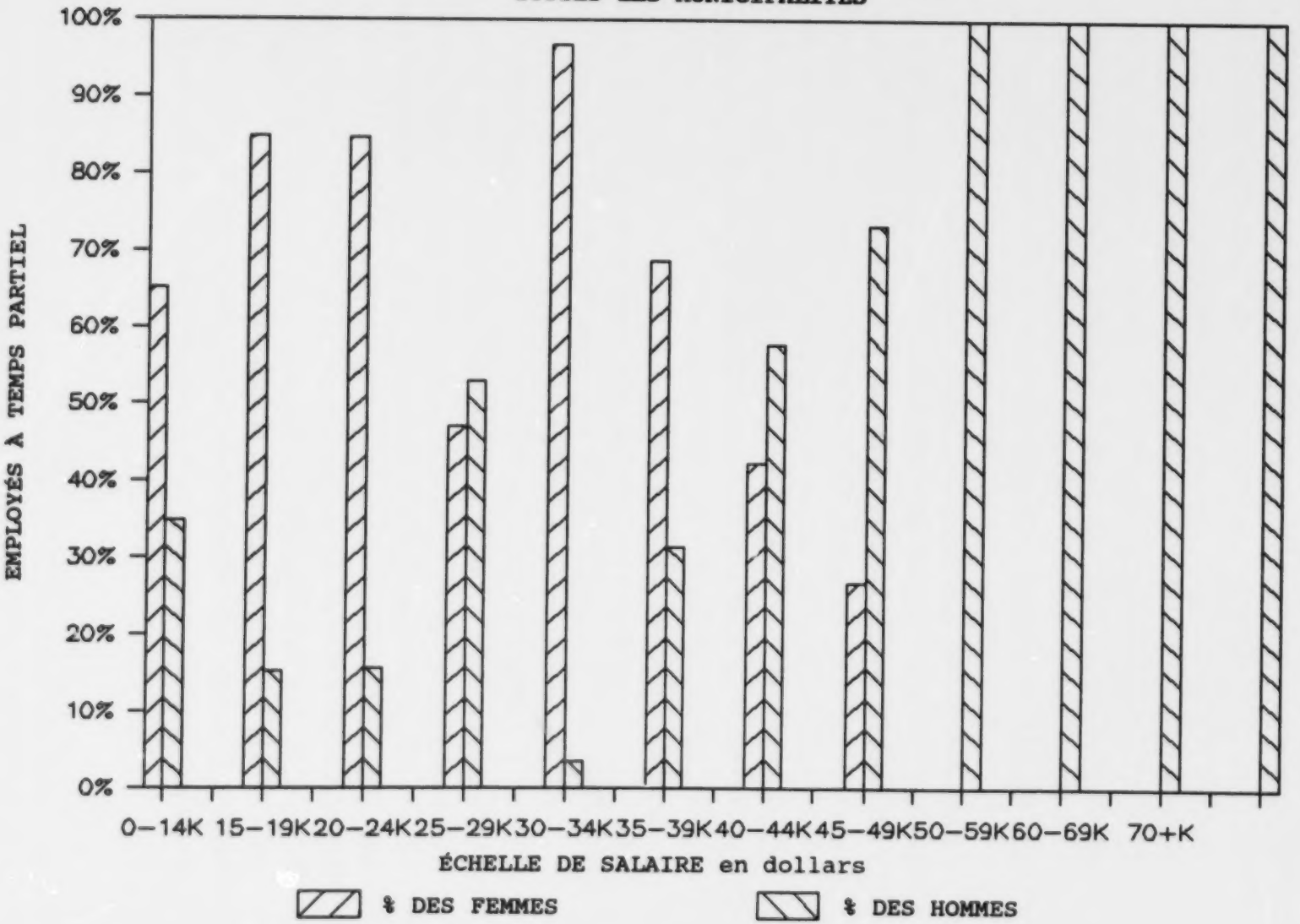
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL*
TOUTES LES MUNICIPALITÉS

CATÉGORIE**	SALAIRE MOYEN DES HOMMES	SALAIRE MOYEN DES FEMMES	SALAIRE DES FEMMES EN % DU SALAIRE DES HOMMES
Cadres supérieurs	6 939 $	11 011 $	158,7 %
Autres cadres	7 315 $	9 537 $	130,4 %
Professionnels - supervision			
Professionnels	24 445 $	13 789 $	56,4 %
Techniciens para-professionnels - supervision		17 380 $	
Techniciens para-professionnels	14 197 $	15 122 $	106,5 %
Infirmières - supervision			
Infirmières	17 452 $	16 746 $	96,0 %
Soins de santé - supervision			
Soins de santé	10 349 $	11 494 $	111,1 %
Services sociaux - supervision			
Services sociaux	6 723 $	10 040 $	149,3 %
Contremaîtres	7 731 $		
Travailleurs manuels spécialisés	11 804 $		
Travailleurs manuels semi-spécialisés	10 428 $	8 798 $	84,4 %
Autres travailleurs manuels	6 680 $	5 496 $	82,3 %
Employés de bureau - supervision		8 287 $	
Employés de bureau	10 176 $	7 535 $	74,0%
Police			
Sapeurs-pompiers	2 964 $		

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

GRAPHIQUE 5

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
TOUTES LES MUNICIPALITÉS



En quatrième lieu, on demandait aux municipalités d'indiquer les horaires de travail normaux pour les différents groupes professionnels. Les données rassemblées ne pouvaient pas être interprétées de façon statistique. Une recherche manuelle a toutefois révélé qu'en général les chefs de service, les travailleurs des services sociaux ou de bureau travaillent de 35 à 37,5 heures par semaine. Les autres groupes professionnels, sauf les sapeurs-pompiers, travaillent de 35 à 40 heures par semaine. Les sapeurs-pompiers ont tendance à travailler 42 heures par semaine.

Les conclusions énoncées ci-dessus commencent à révéler la nature de la situation des femmes dans les administrations municipales en matière de salaire. Par groupements professionnels, le salaire des femmes travaillant à temps plein s'échelonne entre un seuil de 62,6 % (sapeurs-pompiers) et un plafond de 110 % (superviseur d'infirmières) du salaire des travailleurs à temps plein. Les femmes sont inégalement réparties entre les catégories d'emploi. Elles sont surtout présentes dans les emplois moins bien payés et, sauf exception, elles gagnent moins que leurs homologues du sexe masculin. Dans le personnel municipal de l'Ontario, sur toutes les employées à temps plein, 56 % gagnent moins de 25 000 $ par an, ce qui est le cas de 15 % seulement de tous les travailleurs à temps plein. En outre, en ce qui concerne les employés à temps plein, bien que les femmes constituent 33,8 % du personnel, elles ne reçoivent que 25,4 % des dépenses des municipalités au chapitre de la rémunération. La durée des horaires de travail et la représentation syndicale expliquent en partie ces différences. Il reste que les données laissent à penser que d'autres facteurs, comme la ségrégation traditionnelle des femmes dans les professions moins bien payées, jouent également un rôle dans l'écart de rémunération.

Sommaire

Soixante-deux pour cent de toutes les municipalités englobées dans l'enquête ont répondu au questionnaire. Les données rassemblées auprès de ces municipalités montrent que, dans l'ensemble, les femmes constituent 33,8 % du personnel municipal à temps plein et 72,5 % du personnel à temps partiel. En outre, qu'il s'agisse de travail à temps plein ou à temps partiel, les femmes sont cantonnées dans des catégories professionnelles traditionnellement féminines et moins bien payées. Près de 72 % de toutes les femmes travaillent à temps plein et 80,5 % de toutes les femmes travaillant à temps partiel sont employées dans les professions reliées aux soins infirmiers, aux soins de santé, au travail de bureau et aux services sociaux. Par groupements professionnels, l'écart monétaire entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes montre que les femmes gagnent entre 62,6 % et 110,2 % du salaire des hommes. Dans l'ensemble, toutefois, 56 % de toutes les femmes travaillant à temps plein gagnent moins de 25 000 $ par an, ce qui est le cas de 15 % seulement de tous les hommes travaillant à temps plein.

2e PARTIE : COMPARAISON ENTRE TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

Comme on l'a signalé précédemment, les femmes constituent 72,5 % du personnel municipal à temps partiel. Si les employés à temps partiel sont défavorisés par suite des pratiques régissant l'emploi à temps partiel, il s'ensuit que l'égalité entre hommes et femmes au sein du personnel municipal risque aussi d'être menacée. L'enquête posait des questions comparant les pratiques d'emploi à temps plein et à temps partiel en ce qui concerne les salaires de début, les augmentations de salaire et les avantages sociaux. On en verra les conclusions exposées dans les pages suivantes.

A. Salaires de début :

En réponse à la question de savoir si, à l'heure, les employés à temps partiel exécutant essentiellement le même travail reçoivent un salaire de début supérieur, analogue ou inférieur à celui des employés à temps plein, les données montrent que les employés à temps plein et à temps partiel reçoivent un salaire de début analogue dans la plupart des municipalités qui emploient à la fois un personnel à temps plein et un personnel à temps partiel. Il y a lieu de signaler que certaines municipalités indiquent que pour certaines catégories professionnelles, on constate plus d'une pratique.

Les données laissent à penser qu'il existe un certain écart par rapport à ce modèle dans quelques groupes professionnels. Les ouvriers spécialisés, d'autres travailleurs manuels et employés de bureau travaillant à temps plein ont plus de chances de toucher des salaires de début plus élevés que les employés à temps partiel appartenant au même groupe professionnel.

B. Augmentations de salaire équivalentes :

Le questionnaire demandait aux municipalités d'indiquer si les employés à temps partiel et les employés à temps plein reçoivent ou ne reçoivent pas des augmentations de salaire équivalentes, en argent et en temps, à l'heure, lorsqu'ils exécutent essentiellement le même travail. Les données montrent qu'en général plus de 50 % des municipalités qui emploient à la fois un personnel à temps plein et un personnel à temps partiel accordent des augmentations de salaire équivalentes. Environ 20 % ont déclaré que les augmentations de salaire n'étaient pas équivalentes et 30 % n'ont pas répondu à la question. Un examen plus précis des données par groupes

professionnels[11] laisse entendre que les augmentations de salaire équivalentes sont moins probables dans le cas de travailleurs exerçant d'autres métiers manuels et chez les employés de bureau.

C. **Avantages sociaux sous forme de primes et autres**

On demandait aux municipalités d'indiquer si les employés à temps plein recevaient des avantages sociaux ou dollars compensatoires en nombre supérieur, égal ou inférieur à ce que recevaient les employés à temps partiel. En général, dans les municipalités qui emploient à la fois un personnel à temps plein et un personnel à temps partiel, les données montrent que les employés travaillant à temps plein obtiennent des avantages sociaux supérieurs à ce que reçoivent les employés à temps partiel. Les données révèlent toutefois que la plupart des municipalités accordent les mêmes sommes compensatoires aux employés à temps plein et à temps partiel.

Par groupes professionnels précis[12], les employés à temps plein dans les groupes d'ouvriers spécialisés (36,8 %) et autres travailleurs manuels (47,3 %) ont plus de chances de recevoir des avantages sociaux supérieurs à ce que reçoivent les employés à temps partiel appartenant à la même catégorie d'emploi. Les employés de bureau à temps plein ont moins de chances de recevoir les mêmes avantages sociaux que les employés de bureau à temps partiel.

---

11 Là où le nombre de répondants dépasse 40 municipalités.

12 Ibid.

Sommaire :

Dans l'ensemble, les conclusions donnent à penser que, même si les travailleurs à temps plein et à temps partiel exécutent essentiellement le même travail, reçoivent des salaires de début analogues, ils risquent davantage de recevoir des avantages sociaux inférieurs à ceux des employés à temps plein. En outre, les augmentations de salaire des employés à temps partiel exerçant des professions moins bien payées, comme c'est le cas des travailleurs manuels et des employés de bureau, ont moins de chances d'être comparables à celles des employés à temps plein appartenant aux mêmes catégories professionnelles.

3e PARTIE : SYSTÈMES DE RESSOURCES HUMAINES DES MUNICIPALITÉS

L'équité d'emploi est un objectif à long terme. Une façon de voir si les municipalités s'en approchent est de demander si elles ont mis en oeuvre des systèmes de ressources humaines qui élargissent les débouchés d'emploi offerts aux femmes. Ces systèmes comportent notamment le recrutement effectif de femmes, la formation et le perfectionnement privilégiés, une garde d'enfants accessible; des congés parentaux avec solde, et l'égalité des rentes de retraite et autres avantages sociaux. La 3e partie examine les mesures prises par les municipalités pour se rapprocher de l'objectif d'équité d'emploi pour les femmes.

Pratiques municipales d'équité d'emploi

Dans le cadre des renseignements généraux, le questionnaire demandait aux municipalités si elles avaient une politique d'équité d'emploi comportant des dispositions particulières envers les femmes. Sept pour cent des répondants ont indiqué qu'ils en avaient une. Dix pour cent ont toutefois indiqué qu'ils avaient un programme d'équité d'emploi ou de promotion sociale. Sur les 32 municipalités qui ont déclaré avoir à leur service des coordonnateurs de la promotion sociale ou de l'équité d'emploi, 15 emploient des coordonnateurs à temps plein, 9 des coordonnateurs à temps partiel et 8 autres ont un

personnel détaché. En réponse à la question de savoir si les municipalités avaient ou n'avaient pas de politiques, d'initiatives ou de pratiques visant à aider leurs employés, un certain nombre de municipalités ont indiqué qu'elles avaient ce qui suit :

- l'équité salariale (32);
- des programmes de formation et de perfectionnement destinés aux femmes (22);
- des affectations de poste particulières (14);
- le recrutement des femmes pour occuper des postes non traditionnels (13);
- une garderie (4) et
- d'autres choses (22) comme des programmes d'aide aux employés, l'aide aux études, la formation et le perfectionnement des chefs de service principaux et le perfectionnement grâce à la promotion de l'intérieur.

Les données montrent que lorsqu'elles engagent du personnel, les municipalités font appel aux pratiques d'embauchage suivantes : annonce des postes à combler dans les médias de la localité (172); affichage des postes disponibles dans des endroits en vue sur les lieux de travail (91); annonce des postes dans d'autres médias (89); consultation des curriculums classés (88); bouche à oreille (49); et autres pratiques (10)[13].

Les municipalités étaient priées de préciser, par catégorie professionnelle, le nombre de femmes et d'hommes ayant fait une demande d'emploi et d'ajouter si les demandeurs d'emploi avaient été sélectionnés, interviewés et engagés. Elles étaient priées de fournir ces données sur une base annuelle pour que l'on puisse dégager d'éventuelles tendances. Bon nombre de municipalités n'ont pas fourni ces données. Cette

---

[13] Il y a lieu de préciser que le questionnaire demandait aux municipalités de cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Le taux de réponse global n'est donc pas nécessairement égal à la somme des pratiques d'embauchage indiquées.

question n'a obtenu qu'un taux de réponse de 14 % (voir l'annexe 12A et 12B). Il est donc impossible d'utiliser les données recueillies.

Avantages sociaux[14]

Les pages suivantes présentent les conclusions de l'enquête en matière d'avantages sociaux, avec prime, sans prime et autres accordés aux employés à temps plein. Le questionnaire demandait aux municipalités de préciser le pourcentage de certains avantages relatifs à la santé (avantages à primes) qu'elles souscrivaient au nom de leurs employés; le nombre de jours (avantages sans prime) dont bénéficiaient leurs employés à titre de congés de maladie ou annuels; la rémunération, le cas échéant, que les employés touchaient pour le travail en heures supplémentaires, et la portion de salaire, le cas échéant, que les municipalités assuraient à leurs employées en congé de maternité.

A. Avantages à primes :[15]

1. Régime d'assurance-maladie de l'Ontario (RAMO)

- La plupart des municipalités (entre 86 et 100 %) paient intégralement les primes du RAMO.
- Par groupements professionnels, à la fois dans les catégories de cadres supérieurs et autres, les paiements de prime du RAMO par les municipalités s'étalent sur toute la fourchette de 0 à 100 %.
- Quelques municipalités paient 90 % des primes du RAMO.

---

14 On trouvera une description détaillée des avantages sociaux à l'Appendice I (annexe 9).

15 Par suite d'imprécision des données, dans bien des cas, il est seulement possible de présenter les conclusions sous forme de fourchette et non de pourcentage précis.

2. Assurance-maladie complémentaire (gros risques médicaux ou médicaments)

- La plupart des municipalités (entre 74 et 91 %) paient intégralement les primes d'assurance-maladie complémentaire.
- Environ 10 % des municipalités ne paient aucune prime d'assurance-maladie complémentaire pour un certain nombre de catégories professionnelles comme les cadres supérieurs (13,9 %), les contremaîtres (10,3 %), les ouvriers spécialisés (12,1%) et les employés de bureau (10,6 %).
- Quelques municipalités paient entre 50 et 90 % du coût de cette assurance.

3. Assurance dentaire

- Presque la moitié des municipalités paient intégralement les primes d'assurance dentaire.
- Entre 10 et 20 % des municipalités paient 50 % des primes.
- Dans 48 % des municipalités, les travailleurs manuels ne bénéficient d'aucune assurance dentaire.

4. Assurance-vie collective

- Entre 75 et 92 % des municipalités paient intégralement les primes d'assurance-vie collective.
- Un groupe de 10 % des municipalités ne paient aucune prime d'assurance-vie collective.
- Quelques municipalités paient entre 50 et 90 % des primes d'assurance-vie collective de leurs employés.

5. Assurance en cas de décès ou mutilation par accident

- Presque la moitié des municipalités paient intégralement les primes de l'assurance en cas de décès ou mutilation par accident.
- Quelques municipalités paient entre 50 et 90 % des primes de cette assurance.
- Un nombre considérable de municipalités n'offrent aucune assurance en cas de décès ou mutilation par accident. Toutefois, environ 50 % des municipalités ne paient pas les primes de cette assurance pour les groupes professionnels suivants : soins infirmiers, soins de santé et services sociaux.

6. Invalidité de courte durée

- Presque la moitié des municipalités paient intégralement les primes de cette assurance, tandis que l'autre moitié ne paie aucune prime de ce genre d'assurance.
- Pour certaines catégories professionnelles, la proportion de municipalités qui ne paient aucune prime de ce genre d'assurance est plus grande que celle des municipalités qui la paient : employés de bureau (66,7 %), sapeurs-pompiers (62,2 %) et superviseurs des services sociaux (70,5 %).

7. Invalidité de longue durée

- Plus de la moitié des municipalités paient intégralement les primes de l'assurance invalidité de longue durée.
- Quelques municipalités paient une partie de cette assurance.
- Entre 10 et 35 % des municipalités ne versent aucune prime d'assurance invalidité de longue durée.

- Les agents de police (33,3 %) et les sapeurs-pompiers (35,1 %) sont ceux qui risquent le plus de voir la municipalité ne payer aucune prime de ce genre d'assurance.

B. Avantages sans prime :

1. Congé de maladie

Un examen des données révèle des différences marquées entre groupements professionnels, quant à la durée des congés de maladie offerts par les municipalités. D'un côté, les données indiquent que, dans l'ensemble, les employés bénéficient de 22 jours de maladie par an. D'un autre côté, on constate une durée particulièrement longue de 41 jours de maladie pour la catégorie para-professionnelle dans les municipalités qui ont répondu à l'enquête. Si on se base sur la médiane et le mode, on peut estimer que la plupart des municipalités accordent 18 jours de maladie la première année[16].

2. Congés payés

Selon les données reçues, les municipalités donnent au plus 8 jours de congé payés la première année de service complet et 12 jours la deuxième année. Toutefois, d'après la médiane et le mode, la plupart des municipalités donnent 10 jours de congé payés la première année et 10 jours la deuxième année.

3. Jours fériés payés et congés compensatoires

On constate peu d'écarts entre les groupements professionnels quant aux jours fériés payés et aux

---

16 Par médiane on entend le chiffre du milieu. Il y a autant de chiffres au-dessous de 18 jours qu'au-dessus. Le mode représente le nombre qui revient le plus souvent, dans ce cas, 18 jours.

congés compensatoires accordés par les municipalités. Dans l'ensemble, les municipalités accordent 10 jours à ce titre. La médiane et le mode indiquent toutefois que les employés bénéficient de 11 jours. La deuxième année, les municipalités n'accordent en général pas de jours fériés payés ni congés compensatoires de plus que la première année.

C. Autres avantages[17]

1. Heures supplémentaires

Les données indiquent que certaines catégories professionnelles ont plus de chances de récupérer le paiement et d'autres, plus de chances de récupérer le temps de travail en heures supplémentaires. Le paiement des heures supplémentaires l'emporte pour les groupes professionnels suivants : para-professionnel technique (73 %); infirmières (81,8 %); soins de santé (81,8 %); services sociaux (76,9 %); travailleurs manuels spécialisés (85,5 %); autres travailleurs manuels (83 %); police (83,3 %); et sapeurs-pompiers (78,9 %). La récupération des heures supplémentaires sous forme de temps est plus courante pour les cadres supérieurs (39,9 %) et autres cadres (42,6 %). Certains groupes professionnels ont plus de probabilités de NE recevoir aucune rémunération pour le travail en heures supplémentaires : les professionnels (18,4 %); les professionnels chargés de la supervision (31,3 %); les cadres supérieurs (34,1 %) et les autres cadres (25,4 %).

2. Congé de maternité

La plupart des municipalités qui ont répondu indiquent qu'elles n'accordent aucun avantage sous forme de

---

17 Ibid.

salaire et un petit nombre déclarent qu'elles accordent un salaire partiel aux femmes en congé de maternité. Une municipalité indique qu'elle leur verse le plein salaire.

Quand on examine les groupements professionnels, on constate un certain écart par rapport au modèle d'ensemble ci-dessus.

Le tableau ci-dessous manifeste les différences :[18]

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

GROUPE	PARTIELLES (%)	PAS DE PRESTATIONS (%)
Cadres supérieurs	93,0	1,7
Soins de santé (super.)	93,3	0
Soins de santé	77,3	13,6
Services sociaux (super.)	76,5	11,8
Services sociaux	76,9	15,4
Semi-spécialisés	93,0	2,1
Police	100,0	

Pratiques de formation et de perfectionnement du personnel

L'annexe 11 du questionnaire sollicite des renseignements sur les pratiques de formation et de perfectionnement des municipalités. De nombreuses municipalités ont été incapables de répondre aux questions relatives à la formation du personnel. On ne présente donc ici que certains modèles généraux et apparents. Toute conclusion à tirer en matière de pratiques de formation et de perfectionnement du personnel municipal devrait donc l'être sous toutes réserves.

---

18 Il se peut que la somme des nombres ne soit pas égale à 100 %, car certaines municipalités ont indiqué que l'annexe ne pouvait leur être appliquée.

L'annexe 11 était divisée en quatre parties. Dans la première partie, on demandait aux municipalités de préciser le genre de cours suivis par les participants et qui étaient ces participants[19]. La deuxième question demandait de préciser si les cours étaient internes ou externes. Puis, on demandait aux municipalités d'indiquer le nombre de jours de travail consacrés par leurs employés à suivre ces cours. Venaient en dernier lieu un certain nombre de questions relatives au remboursement des frais de scolarité, de déplacement et d'hébergement.

Dans les municipalités qui ont répondu (82), 3 662 personnes au total - environ 49 % de femmes et 51 % d'hommes - ont assisté à des cours de formation du personnel. En réponse à la question de savoir si les cours étaient internes ou externes, les données indiquent que 45 % étaient des cours internes et 55 % des cours externes. Vingt et un pour cent de tous les participants à des cours étaient des employés de bureau. Ce pourcentage représente, par groupe professionnel, le plus grand segment des participants assistant à des cours. Sur le nombre de travailleurs de bureau assistant à des cours, 89 % étaient des femmes. Environ la moitié d'entre elles étaient inscrites à des cours de secrétariat et de communications.

Les données relatives aux frais de scolarité, de déplacement et d'hébergement montrent qu'en général, le quart environ des municipalités qui ont répondu couvrent la totalité de ces frais tandis que les autres n'offrent aucune contribution financière. Un petit nombre, environ 1 % des municipalités, couvrent partiellement les frais. De même, les municipalités

---

19 La feuille d'instructions de l'annexe 11 donnait les définitions des genres de cours.

ont davantage tendance à couvrir les frais de scolarité, de déplacement et d'hébergement des cadres supérieurs. Les employés des catégories de soins de santé, services sociaux et police ont le moins de chances de voir la municipalité payer leurs frais. Il n'a pas été possible d'interpréter statistiquement les données recueillies sur le fait de savoir si le temps consacré aux cours était payé ou pris pendant le temps libre.

Sommaire

Les systèmes de ressources humaines ont le potentiel voulu pour redistribuer la participation entre les groupes professionnels et pour améliorer les débouchés d'emploi des femmes. Les données indiquent que certaines municipalités ont ces systèmes en place et que quelques municipalités réalisent effectivement des activités liées à l'équité d'emploi.

La plupart des municipalités offrent le RAMO des garanties d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-invalidité de longue durée et d'assurance-vie collective. Des garanties comme l'assurance dentaire, l'assurance-invalidité de courte durée et les congés de maternité ne sont toutefois pas offertes couramment. En outre, les données indiquent qu'un nombre presque égal d'hommes et de femmes participent à des cours de formation du personnel. Il reste que le plus grand segment des femmes assistent à des cours de secrétariat et de communications. De même, les personnes employées dans les professions majoritairement féminines, comme les services sociaux et la santé, sont celles qui ont le moins de chances de voir la municipalité payer leurs frais de scolarité, de déplacement et d'hébergement.

SECTION IV

TABLEAUX ET GRAPHIQUES PAR CATÉGORIE DE POPULATION

TABLEAU 3 (a)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≤ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	160	62	222	27,9 %
AUTRES CADRES	60	50	110	45,5 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	2	6	8	75,0 %
PROFESSIONNELS	2		2	0,0 %
TECHNICIENS - SUPERVISION		1	1	100,0 %
TECHNICIENS	3	7	10	70,0 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION		2	2	100,0 %
INFIRMIÈRES		5	5	100,0 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	6	4	10	40,0 %
SOINS DE SANTÉ	7	120	127	94,5 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	1	2	3	66,7 %
SERVICES SOCIAUX	8	9	17	52,9 %
CONTREMAÎTRES	47		47	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	36	1	37	2,7 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	263	1	264	0,4 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	85	4	89	4,5 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	1	8	9	88,9 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	7	122	129	94,6 %
POLICE	19		19	0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	3		3	0,0 %
TOTAL	710	404	1 114	36,3 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 3 (b)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≥ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	568	52	620	8,4 %
AUTRES CADRES	1 051	292	1 343	21,7 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	297	146	443	33,0 %
PROFESSIONNELS	906	550	1 456	37,8 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	634	177	811	21,8 %
TECHNICIENS	2 239	747	2 986	25,0 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	3	162	165	98,2 %
INFIRMIÈRES	21	1 157	1 178	98,2 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	27	58	85	68,2 %
SOINS DE SANTÉ	439	2 326	2 765	84,1 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	80	173	253	68,4 %
SERVICES SOCIAUX	267	1 312	1 579	83,1 %
CONTREMAÎTRES	989	24	1 013	2,4 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	939	8	947	0,8 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	5 802	584	6 386	9,1 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	4 551	280	4 831	5,8 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	179	223	402	55,5 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	1 094	4 393	5 487	80,1 %
POLICE	709	86	795	10,8 %
SAPEURS-POMPIERS	4 253	8	4 261	0,2 %
TOTAL	25 048	12 758	37 806	33,7 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 4 (a)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≤ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	160	62	222	14,4 %	5,6 %
AUTRES CADRES	60	50	110	5,4 %	4,5 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	2	6	8	0,2 %	0,5 %
PROFESSIONNELS	2		2	0,2 %	0,0 %
TECHNICIENS - SUPERVISION		1	1	0,0 %	0,1 %
TECHNICIENS	3	7	10	0,3 %	0,6 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION		2	2	0,0 %	0,2 %
INFIRMIÈRES		5	5	0,0 %	0,4 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	6	4	10	0,5 %	0,4 %
SOINS DE SANTÉ	7	120	127	0,6 %	10,8 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	1	2	3	0,1 %	0,2 %
SERVICES SOCIAUX	8	9	17	0,7 %	0,8 %
CONTREMAÎTRES	47		47	4,2 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	36	1	37	3,2 %	0,1 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	263	1	254	23,6 %	0,1 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	85	4	89	7,6 %	0,4 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	1	8	9	0,1 %	0,7 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	7	122	129	0,6 %	11,0 %
POLICE	19		19	1,7 %	0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	3		3	0,3 %	0,0 %
TOTAL	710	404	1 114	63,7 %	36,3 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 4 (b)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≥ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PLEIN	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PLEIN	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	568	52	620	1,5 %	0,1 %
AUTRES CADRES	1 051	292	1 343	2,8 %	0,8 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	297	146	443	0,8 %	0,4 %
PROFESSIONNELS	906	550	1 456	2,4 %	1,5 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	634	177	811	1,7 %	0,5 %
TECHNICIENS	2 239	747	2 986	5,9 %	2,0 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION	3	162	165	0,0 %	0,4 %
INFIRMIÈRES	21	1 157	1 178	0,1 %	3,1 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION	27	58	85	0,1 %	0,2 %
SOINS DE SANTÉ	439	2 326	2 765	1,2 %	6,2 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	80	173	253	0,2 %	0,5 %
SERVICES SOCIAUX	267	1 312	1 579	0,7 %	3,5 %
CONTREMAÎTRES	989	24	1 013	2,6 %	0,1 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	939	8	947	2,5 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	5 802	584	6 386	15,3 %	1,5 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	4 551	280	4 831	12,0 %	0,7 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION	179	223	402	0,5 %	0,6 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	1 094	4 393	5 487	2,9 %	11,6 %
POLICE	709	86	795	1,9 %	0,2 %
SAPEURS-POMPIERS	4 253	8	4 261	11,2 %	0,0 %
TOTAL	25 048	12 758	37 806	66,3 %	33,7 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 5 (a)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS ≤ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	27	5	32	15,6 %
AUTRES CADRES	25	11	36	30,6 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	1		1	0,0 %
PROFESSIONNELS				0,0 %
TECHNICIENS - SUPERVISION		1	1	100,0 %
TECHNICIENS	1	6	7	85,7 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION				0,0 %
INFIRMIÈRES		16	16	100,0 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION		1	1	100,0 %
SOINS DE SANTÉ	12	118	130	90,8 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION				0,0 %
SERVICES SOCIAUX	1	13	14	92,9 %
CONTREMAÎTRES	5		5	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	5		5	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	40	2	42	4,8 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	92	40	132	30,3 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION		2	2	100,0 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	3	38	41	92,7 %
POLICE				0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	61		61	0,0 %
TOTAL	273	253	526	

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 5 (b)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS ≥ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	FEMMES EN % DANS LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
CADRES SUPÉRIEURS	2		2	0,0 %
AUTRES CADRES	6	4	10	40,0 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION				0,0 %
PROFESSIONNELS	73	281	354	79,4 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	2	4	6	66,7 %
TECHNICIENS	77	137	214	64,0 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION		36	36	100,0 %
INFIRMIÈRES	9	681	690	98,7 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION		11	11	100,0 %
SOINS DE SANTÉ	476	2 356	2 832	83,2 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	6	5	11	45,5 %
SERVICES SOCIAUX	206	532	738	72,1 %
CONTREMAÎTRES	11		11	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	35		35	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	289	74	363	20,4 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	450	408	858	47,6 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION		13	13	100,0 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	50	555	605	91,7 %
POLICE		1	1	100,0 %
SAPEURS-POMPIERS	61	1	62	1,6 %
TOTAL	1 753	5 099	6 852	

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 6 (a)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS ≤ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	27	5	32	5,1 %	1,0 %
AUTRES CADRES	25	11	36	4,8 %	2,1 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION	1		1	0,2 %	0,0 %
PROFESSIONNELS			0	0,0 %	0,0 %
TECHNICIENS - SUPERVISION		1	1	0,0 %	0,2 %
TECHNICIENS	1	6	7	0,2 %	1,1 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION			0	0,0 %	0,0 %
INFIRMIÈRES		16	16	0,0 %	3,0 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION		1	1	0,0 %	0,2 %
SOINS DE SANTÉ	12	118	130	2,3 %	22,4 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION			0	0,0 %	0,0 %
SERVICES SOCIAUX	1	13	14	0,2 %	2,5 %
CONTREMAÎTRES	5		5	1,0 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	5		5	1,0 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	40	2	42	7,6 %	0,4 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	92	40	132	17,5 %	7,6 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION		2	2	0,0 %	0,4 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	3	38	41	0,6 %	7,2 %
POLICE			0	0,0 %	0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	61		61	11,6 %	0,0 %
TOTAL	273	253	526	51,9 %	48,1 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 6 (b)

RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL*
MUNICIPALITÉS ≥ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	PERSONNEL MASCULIN À TEMPS PARTIEL	PERSONNEL FÉMININ À TEMPS PARTIEL	TOTAL	HOMMES EN % DU TOTAL	FEMMES EN % DU TOTAL
CADRES SUPÉRIEURS	2		2	0,0 %	0,0 %
AUTRES CADRES	6	4	10	0,1 %	0,1 %
PROFESSIONNELS - SUPERVISION			0	0,0 %	0,0 %
PROFESSIONNELS	73	281	354	1,1 %	4,1 %
TECHNICIENS - SUPERVISION	2	4	6	0,0 %	0,1 %
TECHNICIENS	77	137	214	1,1 %	2,0 %
INFIRMIÈRES - SUPERVISION		36	36	0,0 %	0,5 %
INFIRMIÈRES	9	681	690	0,1 %	9,9 %
SOINS DE SANTÉ - SUPERVISION		11	11	0,0 %	0,2 %
SOINS DE SANTÉ	476	2 356	2 832	6,9 %	34,4 %
SERVICES SOCIAUX - SUPERVISION	6	5	11	0,1 %	0,1 %
SERVICES SOCIAUX	206	532	738	3,0 %	7,8 %
CONTREMAÎTRES	11		11	0,2 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SPÉCIALISÉS	35		35	0,5 %	0,0 %
TRAVAILLEURS MANUELS SEMI-SPÉCIALISÉS	289	74	363	4,2 %	1,1 %
AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	450	408	858	6,6 %	6,0 %
EMPLOYÉS DE BUREAU - SUPERVISION		13	13	0,0 %	0,2 %
EMPLOYÉS DE BUREAU	50	555	605	0,7 %	8,1 %
POLICE		1	1	0,0 %	0,0 %
SAPEURS-POMPIERS	61	1	62	0,9 %	0,0 %
TOTAL	1 753	5 099	6 852	25,6 %	74,4 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 7 (a)

SALAIRE MOYEN DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≤ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	SALAIRE MOYEN DES HOMMES	SALAIRE MOYEN DES FEMMES	SALAIRE DES FEMMES EN % DU SALAIRE DES HOMMES
Cadres supérieurs	30 004 $	25 800 $	86,0 %
Autres cadres	25 083 $	21 888 $	87,3 %
Professionnels - supervision	37 000 $		
Professionnels			
Techniciens para-professionnels - supervision		21 000 $	
Techniciens para-professionnels	30 960 $	17 989 $	58,1 %
Infirmières - supervision			
Infirmières			
Soins de santé - supervision	22 800 $		
Soins de santé	15 167 $	18 000 $	118,7 %
Services sociaux - supervision	19 441 $	19 441 $	100,0 %
Services sociaux	18 336 $	19 000 $	103,6 %
Contremaîtres	26 133 $		
Travailleurs manuels spécialisés	26 582 $		
Travailleurs manuels semi-spécialisés	21 811 $	17 000 $	77,9 %
Autres travailleurs manuels	19 956 $	8 637 $	43,3 %
Employés de bureau - supervision	15 033 $	19 034 $	126,6 %
Employés de bureau	17 269 $	16 545 $	95,8 %
Police	35 268 $		
Sapeurs-pompiers	23 000 $		

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

TABLEAU 7 (b)

SALAIRE MOYEN DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

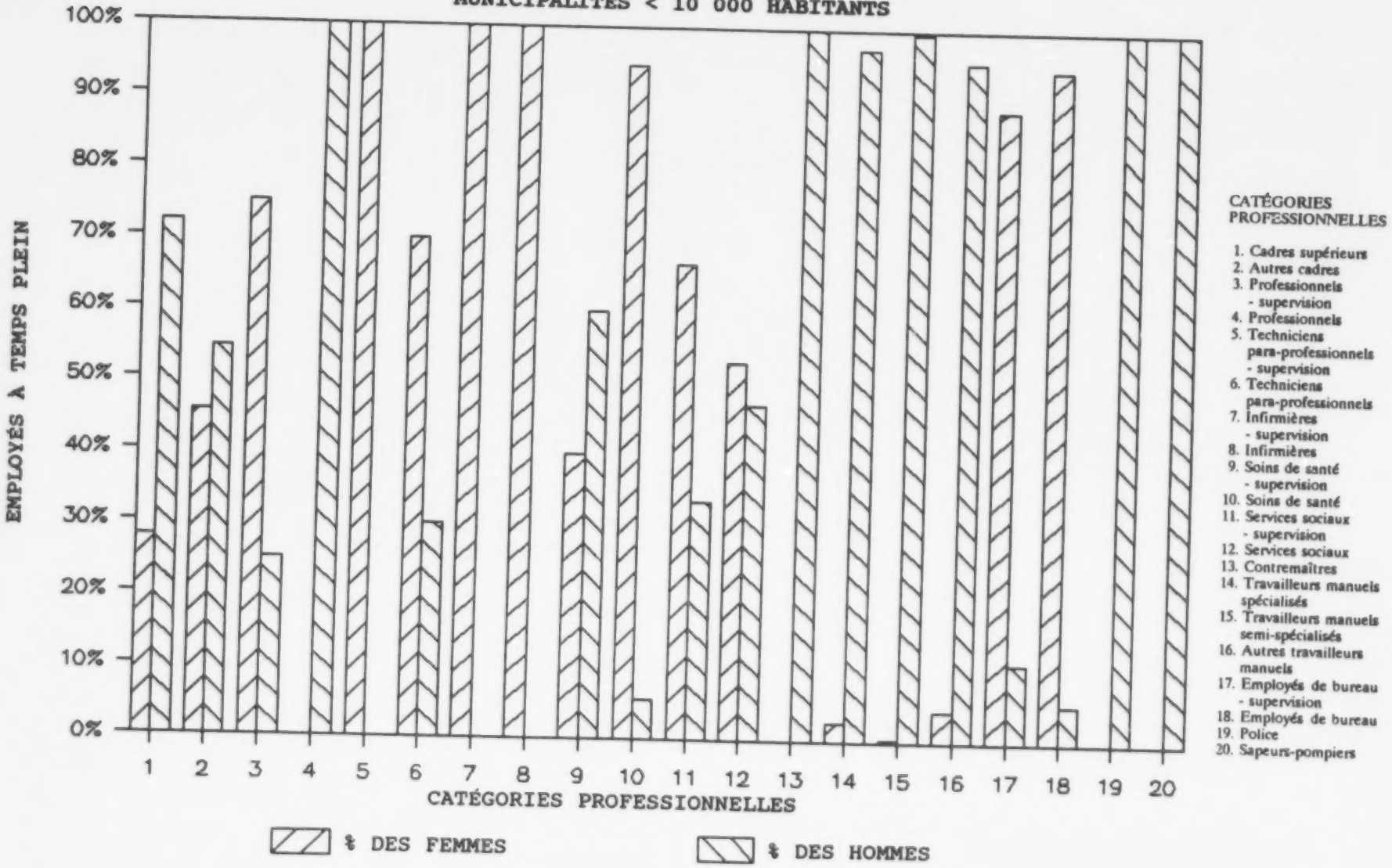
EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN*
MUNICIPALITÉS ≥ 10 000 HABITANTS

CATÉGORIE**	SALAIRE MOYEN DES HOMMES	SALAIRE MOYEN DES FEMMES	SALAIRE DES FEMMES EN % DU SALAIRE DES HOMMES
Cadres supérieurs	50 614 $	45 491 $	89,9 %
Autres cadres	36 879 $	33 770 $	91,6 %
Professionnels - supervision	39 085 $	36 553 $	93,5 %
Professionnels	33 271 $	31 309 $	94,1 %
Techniciens para-professionnels - supervision	32 802 $	28 134 $	85,8 %
Techniciens para-professionnels	26 467 $	24 470 $	92,5 %
Infirmières - supervision	33 130 $	36 496 $	110,2 %
Infirmières	27 455 $	29 442 $	107,2 %
Soins de santé - supervision	28 262 $	26 940 $	95,3 %
Soins de santé	20 829 $	20 363 $	97,8 %
Services sociaux - supervision	30 904 $	31 736 $	102,7 %
Services sociaux	25 936 $	22 077 $	85,1 %
Contremaîtres	30 760 $	28 199 $	91,7 %
Travailleurs manuels spécialisés	28 116 $	23 366 $	83,1 %
Travailleurs manuels semi-spécialisés	25 113 $	24 923 $	99,2 %
Autres travailleurs manuels	22 326 $	22 513 $	100,8 %
Employés de bureau - supervision	34 110 $	25 552 $	74,9 %
Employés de bureau	26 148 $	20 130 $	77,0 %
Police	38 564 $	36 710 $	95,2 %
Sapeurs-pompiers	36 165 $	22 396 $	61,9 %

* Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1987
** Par grands groupes Abella et groupes définis par le ministère

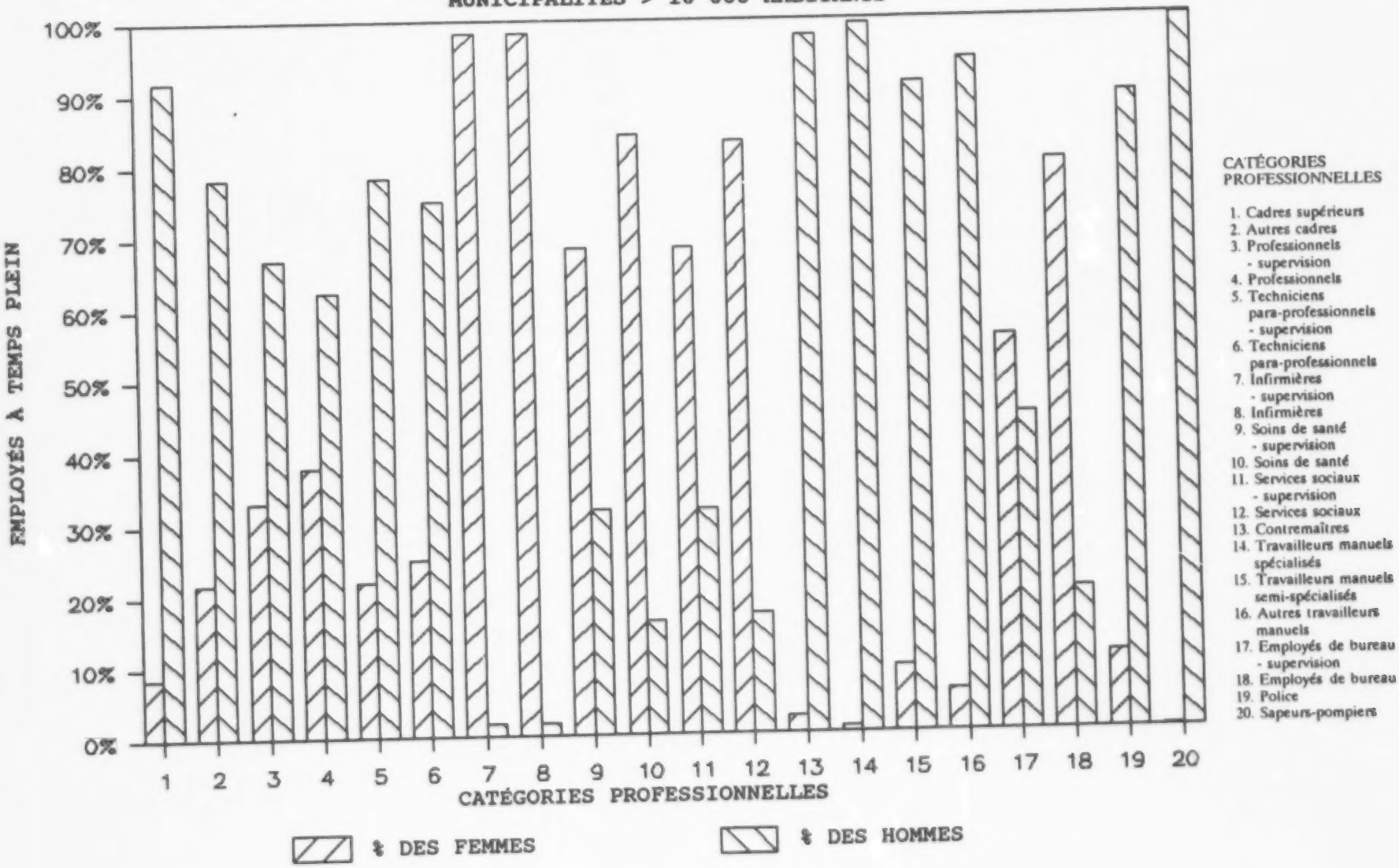
GRAPHIQUE 1 (a)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
MUNICIPALITÉS < 10 000 HABITANTS



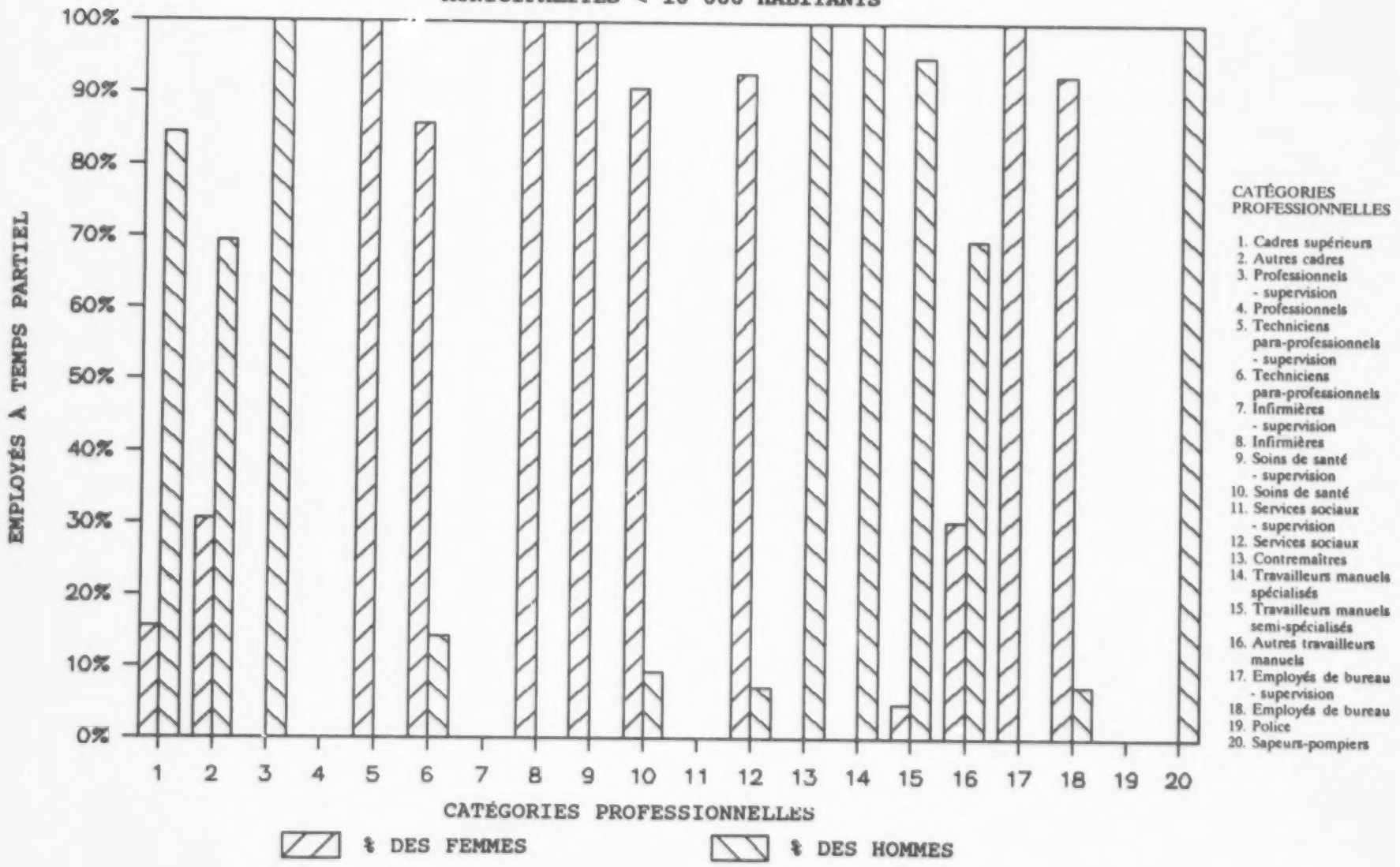
GRAPHIQUE 1 (b)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
MUNICIPALITÉS > 10 000 HABITANTS



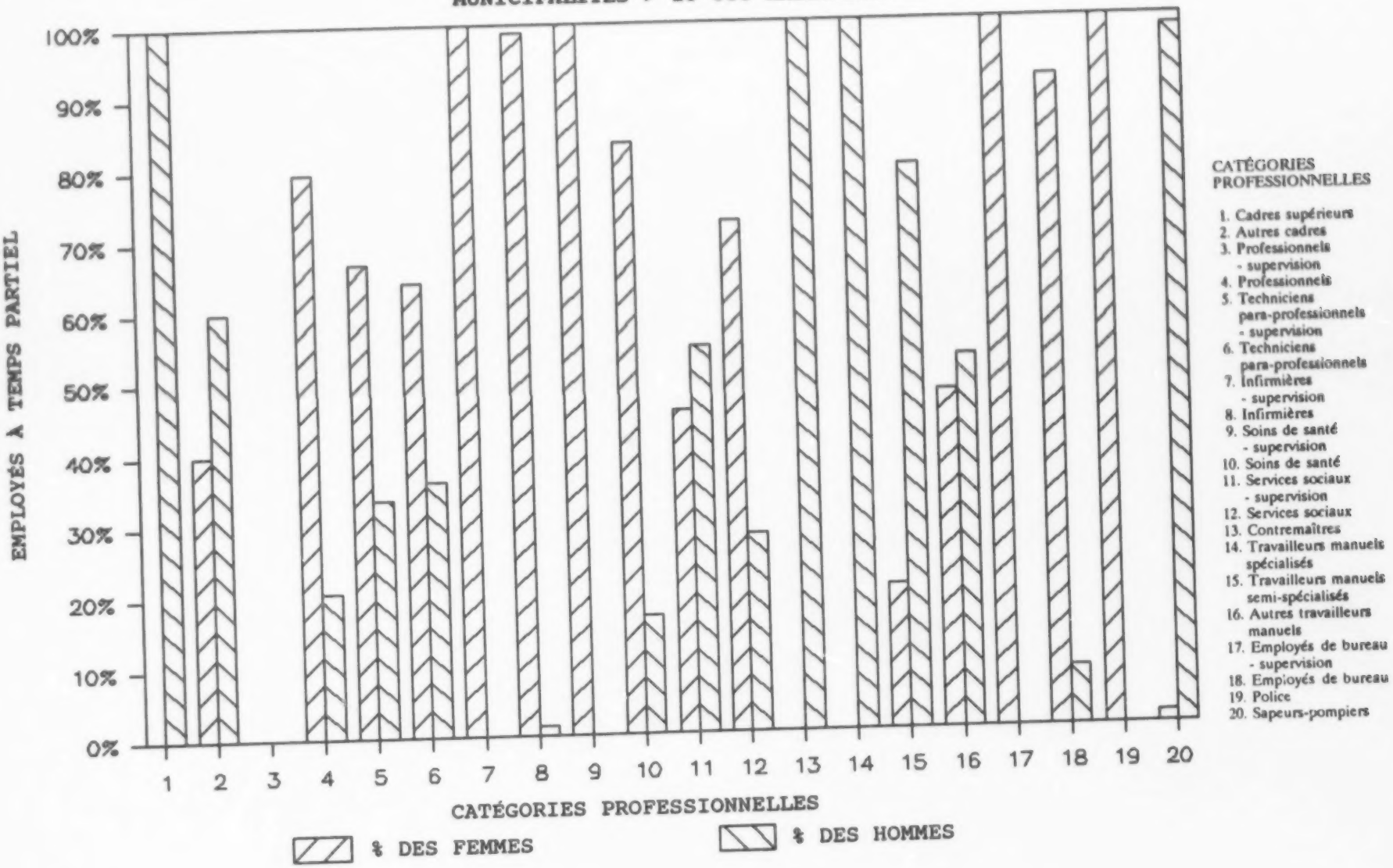
GRAPHIQUE 2 (a)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS < 10 000 HABITANTS



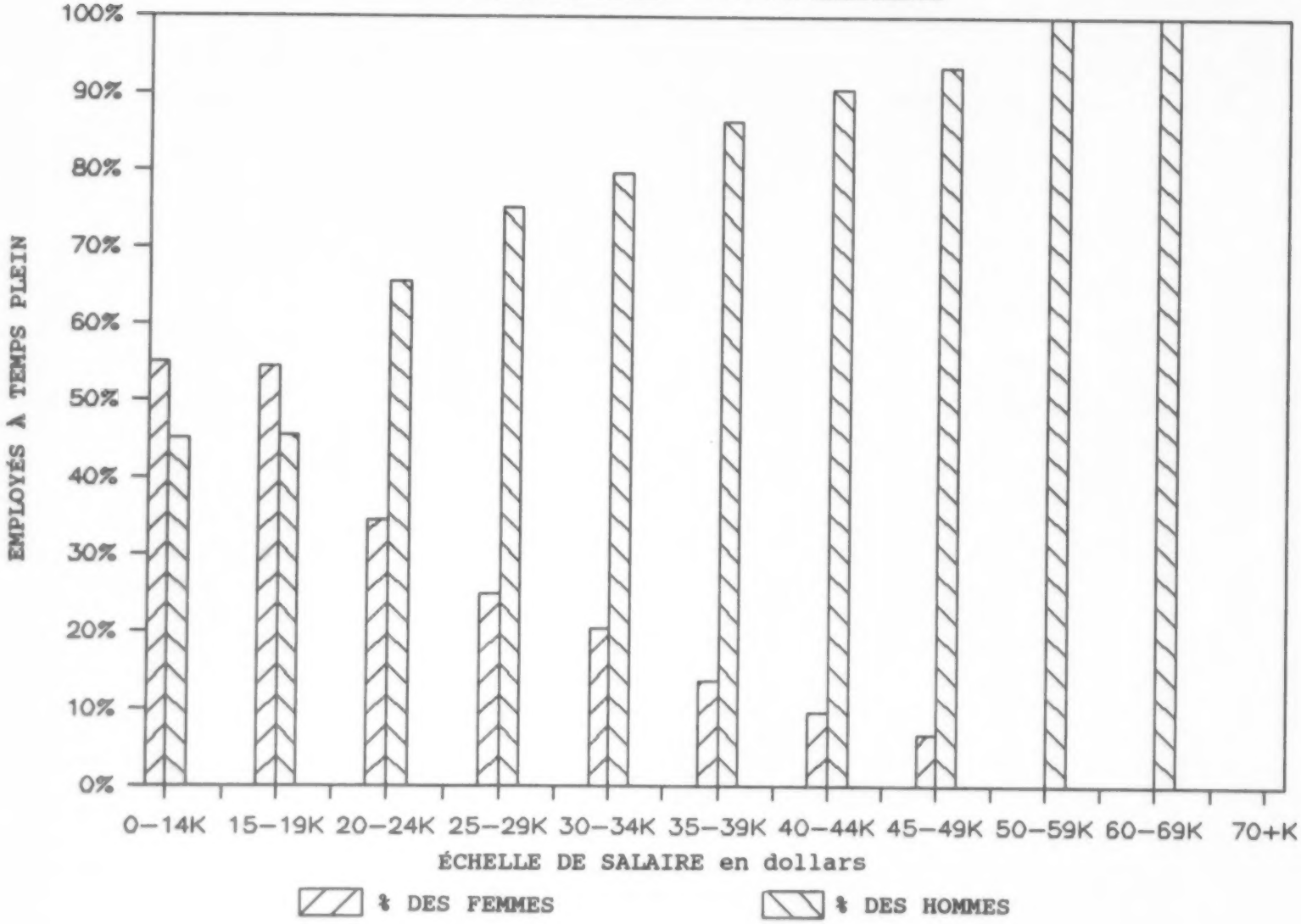
GRAPHIQUE 2 (b)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS > 10 000 HABITANTS



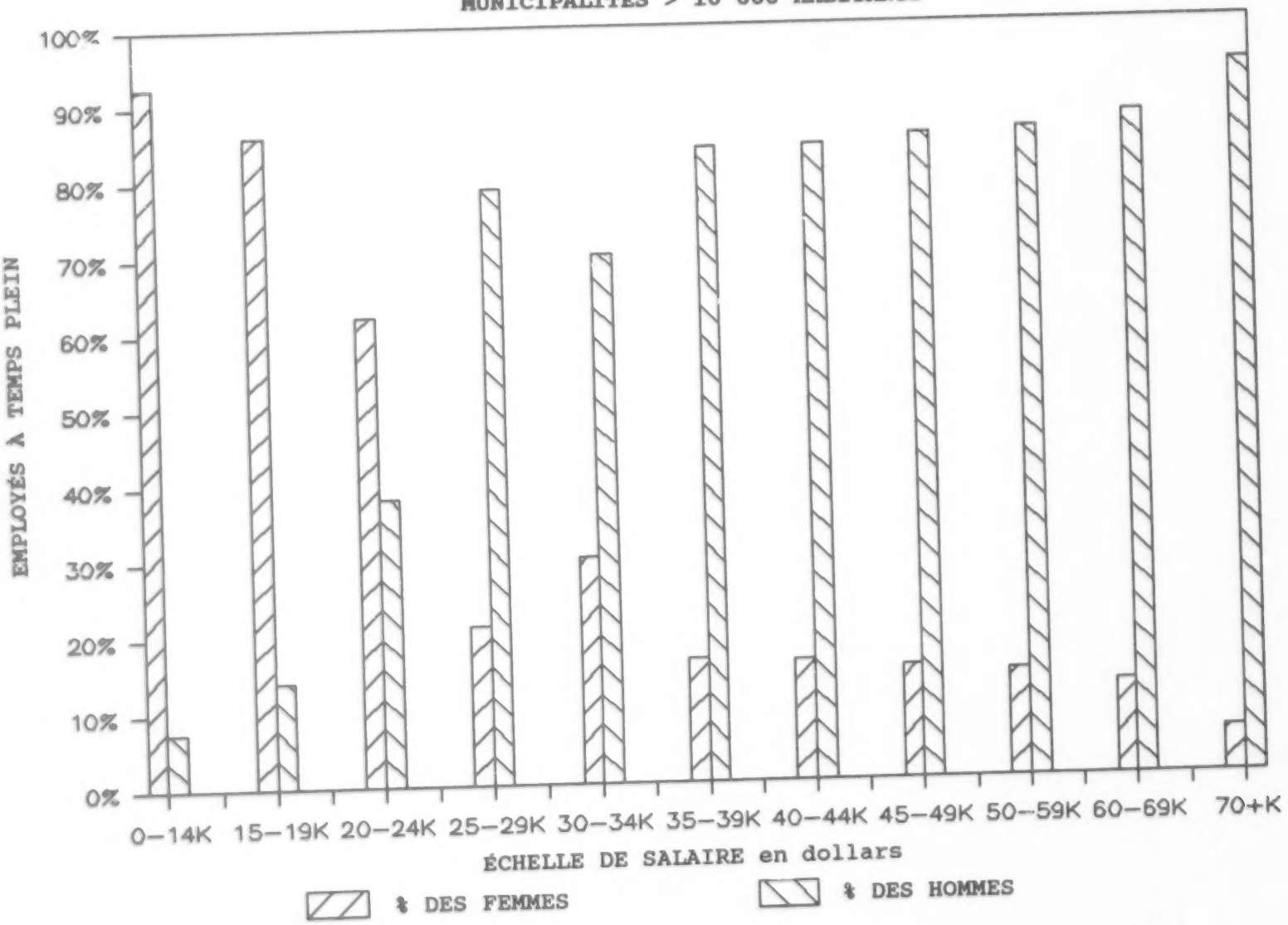
GRAPHIQUE 4 (a)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
MUNICIPALITÉS < 10 000 HABITANTS



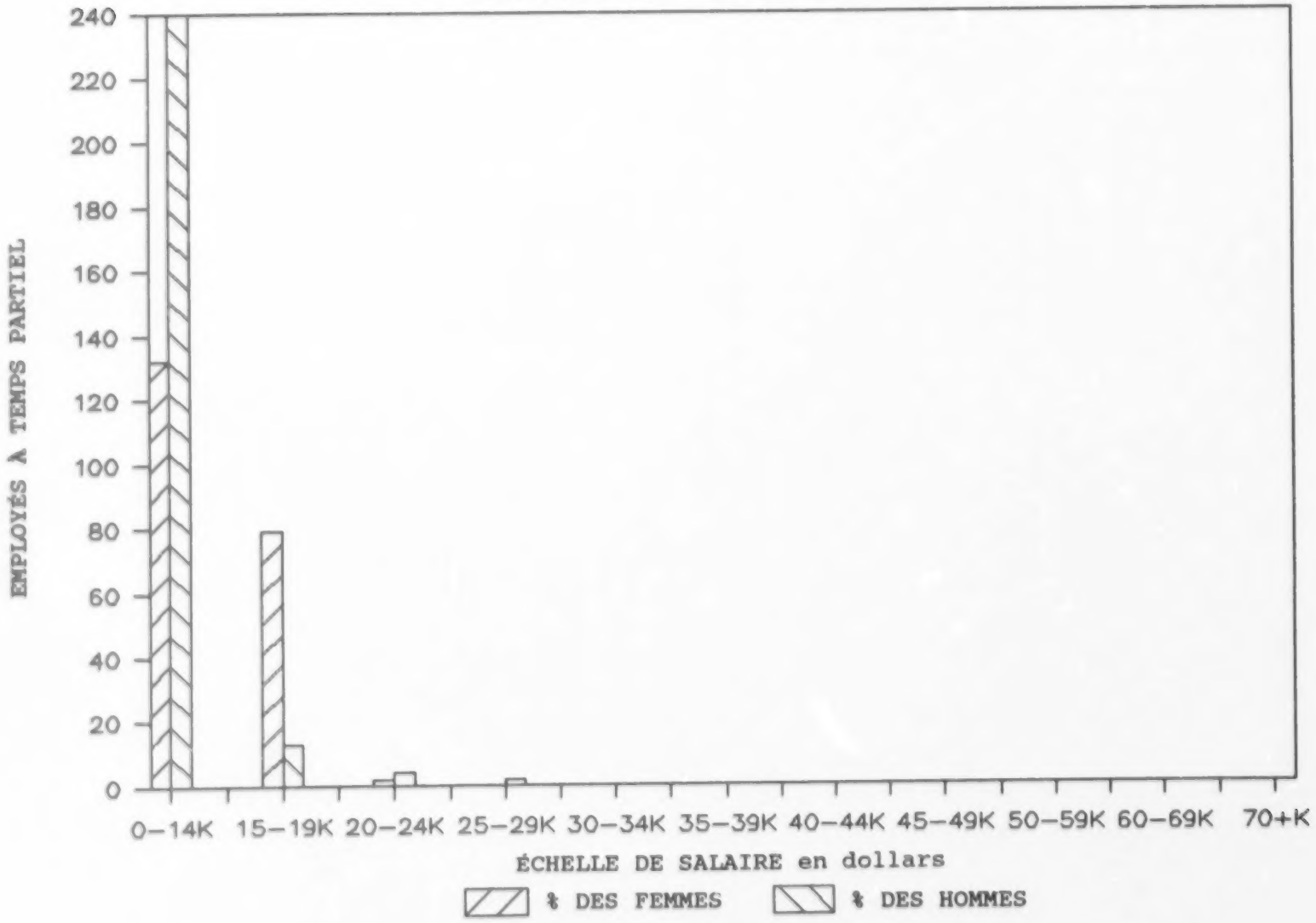
GRAPHIQUE 4 (b)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN
MUNICIPALITÉS > 10 000 HABITANTS



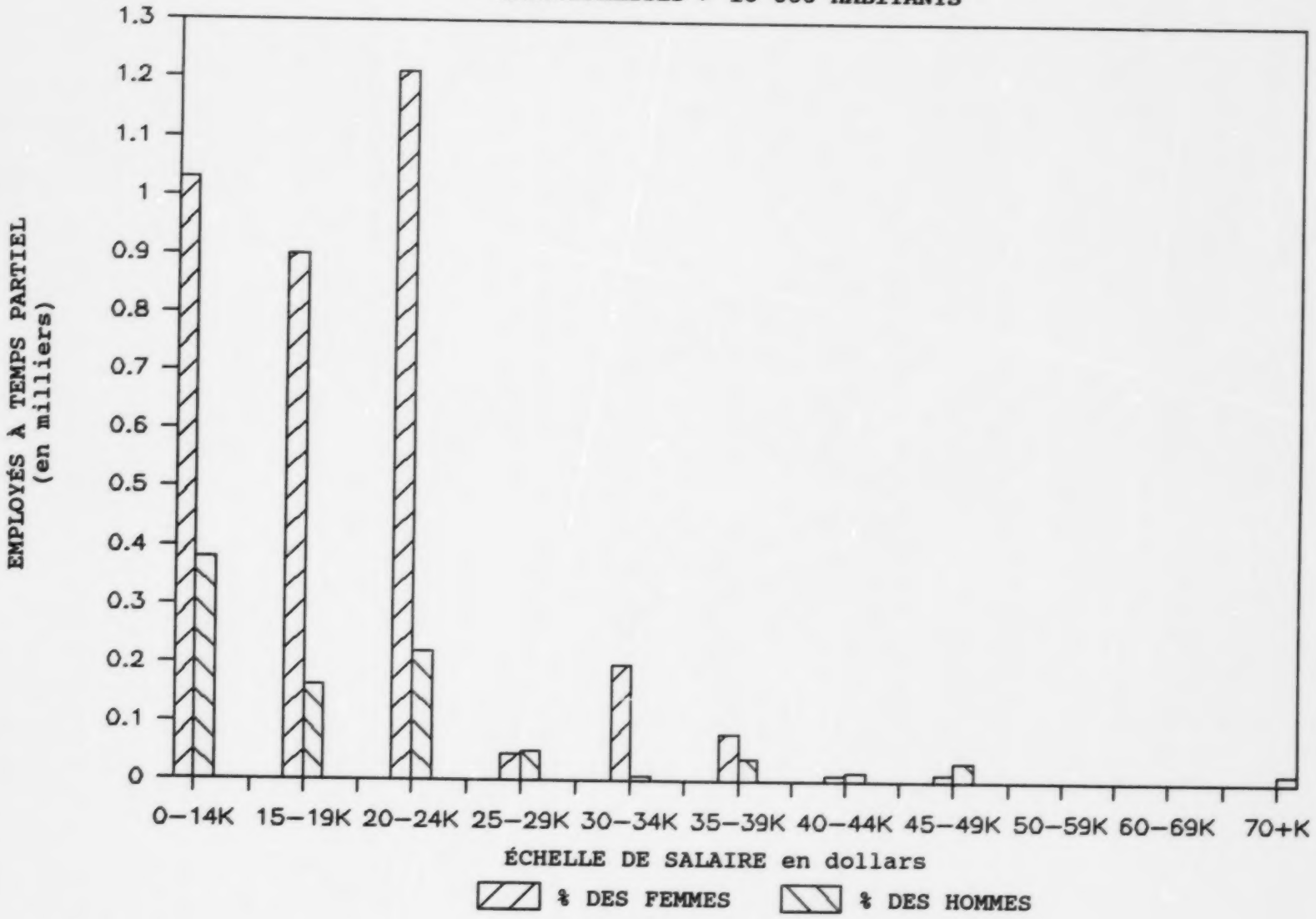
GRAPHIQUE 5 (a)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS < 10 000 HABITANTS



GRAPHIQUE 5 (b)

DISTRIBUTION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
MUNICIPALITÉS > 10 000 HABITANTS



APPENDICES

Enquête sur l'emploi et la rémunération dans les municipalités

Instructions générales

APPENDICE I

CE QUESTIONNAIRE N'A ÉTÉ TRADUIT QUE POUR LA COMMODITÉ DU LECTEUR. IL N'A DONC PAS FAIT L'OBJET D'ESSAIS PRÉLIMINAIRES ET SA FIABILITÉ ET SA VALEUR N'ONT PAS ÉTÉ MESURÉES.

Les instructions suivantes devraient faciliter la tâche de ceux qui répondent à l'enquête. Pour la plupart des annexes, des instructions précises sont indiquées dans l'annexe et dans la page en regard de l'annexe.

- Prière de retourner **la totalité des annexes au plus tard le 30 juin 1988 à l'adresse suivante :**

  Direction de l'organisation des administrations municipales
  Section des politiques organisationnelles
  Ministère des Affaires municipales
  777 rue Bay, 11^{e} étage
  Toronto (Ontario)
  M5G 2E5
  (tél. : (416) 585-7092)

- Prière de lire attentivement les descriptions de catégorie d'emploi avant de répondre à l'enquête.

- Si une annexe donnée n'est pas pertinente pour votre municipalité, par exemple si votre municipalité n'a pas d'employés à temps partiel, prière de cocher la case "Non pertinent". **Ne laisser aucune annexe complètement en blanc.**

- Prière de remplir chaque formule du haut en bas.

- Vérifier si les totaux tiennent compte de tous les employés. Ne compter chaque employé qu'une seule fois. Placer chaque employé dans une catégorie seulement.

- **Inclure** les employés en stage, en détachement, en congé d'étude, de maternité ou de paternité.

- **Ne pas inclure** les employés faisant partie de conseils ou de commissions. Par exemple, les employés des commissions des services publics, les employés des commissions de police, des conseils des parcs et des sociétés d'aide à l'enfance.

- **Ne pas inclure** les employés que vos pratiques d'embauchage définissent comme étudiants.

- Si deux municipalités partagent les coûts d'un poste, la municipalité chargée d'émettre les chèques de paie doit l'inclure dans son rapport.

- En cas de doute, placer le particulier dans la catégorie la plus haute possible. Par exemple, si le chef du service technique est également ingénieur, il faut le placer dans les cadres supérieurs et non dans la catégorie professionnelle.

- Si un particulier occupe plusieurs postes, il faut le placer dans le poste le plus élevé. Par exemple, si le secrétaire de la municipalité exerce aussi des fonctions de bureau, il faut le placer dans la catégorie des cadres supérieurs.

- Dans toutes les catégories professionnelles, les titres et qualités indiqués sont ceux qui sont exigés pour le poste et **non les titres et qualités que possède le titulaire** du poste. Par exemple, une personne qui possède une maîtrise de travailleur social mais travaille dans un poste de bureau doit être placée dans la catégorie des employés de bureau et non dans la catégorie professionnelle.

Description des catégories de poste
pour l'enquête sur l'emploi et la rémunération dans les municipalités

---

Cadres supérieurs

Ce sont les postes les plus élevés dans la hiérarchie municipale. Les employés qui détiennent ces postes sont responsables de la politique et de la planification stratégique de la municipalité ainsi que de la direction et des contrôles des fonctions de la municipalité, notamment la gestion du personnel, des finances et des matériaux. Les cadres supérieurs relèvent soit directement du Conseil, soit du directeur administratif de la municipalité (ou son équivalent). En général ils gèrent une ou plusieurs unités organisationnelles.

Exemples :

. Le directeur administratif ou son équivalent
. Le chef de service ou son équivalent
. Les agents réglementaires en vertu de la Loi sur les municipalités, notamment les secrétaires, trésoriers, agents en chef des bâtiments, ingénieurs en chef et surintendants des routes.

Autres cadres

Ces postes exigent habituellement que leur titulaire reçoive ses directives des cadres supérieurs dont il relève. Les cadres font appliquer les politiques et les activités de la municipalité par l'intermédiaire de cadres subalternes, superviseurs et autres subordonnés. Les fonctions de gestion accaparent la plus grande partie de leur temps.

Exemples :

. Agents réglementaires, comme les sous-secrétaires, sous-trésoriers et percepteurs
. Chefs de service dans différents domaines :
  - aménagement du territoire/zonage
  - programmation des loisirs
  - design et construction
  - routes et circulation
  - eaux et égouts
  - déchets et pollution
  - entretien du parc automobile
  - circulation
  - budget et finances
  - comptabilité et recouvrement
  - technologie informatique
  - application des règlements
  - administration de l'aide sociale
  - codes du bâtiment et de la plomberie
  - circonscriptions sanitaires
  - foyers pour personnes âgées
  - agents du personnel et autres agents connexes

Professionnels - supervision

Ce sont des postes qui exigent des professionnels de passer une partie considérable de leur temps à superviser le travail d'un ou plusieurs employés. Normalement, le poste exige, comme condition préalable, que l titulaire possède un diplôme universitaire ou une désignation professionnelle ou l'équivalent.

Professionnels

Ces postes exigent comme responsabilité primaire que leur titulaire applique sa compétence professionnelle à diverses fonctions municipales. Normalement, le poste exige comme condition préalable un diplôme universitaire ou une désignation professionnelle ou l'équivalent. Le pos ne comporte guère de supervision d'employés.

Exemples :

- Avocats
- Comptables (par exemple : CMA, CA, CGA)
- Urbanistes
- Travailleurs sociaux titulaires d'un diplôme universitaire (B.T.S. ou M.T.S.) (le diplôme des travailleurs des services sociaux décerné par un collège correspond à la catégorie para-professionnelle)
- Économistes
- Inspecteurs d'hygiène publique
- Analystes de systèmes (diplôme universitaire)
- Physiothérapeutes (ergothérapeutes) (diplôme universitaire)

Techniciens/para-professionnels - supervision

Ce sont des postes qui exigent des para-professionnels, techniciens ou techniciens supérieurs, ayant habituellement deux années d'études postsecondaires ou l'équivalent, chargés de superviser le travail d'un ou plusieurs employés. La fonction de supervision absorbe une bonne partie leur temps.

Techniciens/para-professionnels

Ces postes exigent habituellement des employés qui ont passé deux années d'études postsecondaires ou l'équivalent dans un collège communautaire ou un institut. Une formation ultérieure spécialisée "en cours d'emploi" pe faire partie de leurs connaissances. Ces postes ne comportent guère de responsabilités de supervision.

Exemples :

- Travailleurs sociaux (diplôme collégial)
- Opérateurs d'ordinateur (sans diplôme universitaire)
- Dessinateurs
- Forestiers/horticulteurs
- Programmateurs de loisirs
- Arpenteurs-géomètres
- Hygiénistes dentaires
- Aides de recherche
- Techniciens et techniciens superviseurs
- Physiothérapeutes et ergothérapeutes (diplôme collégial)
- Enseignants de garderie (diplôme E.C.E.)

Infirmières (autorisées) - supervision

Cette catégorie renvoie à des postes d'infirmière autorisée dans des maisons de soins infirmiers, des hôpitaux municipaux et des circonscriptions sanitaires. Ces personnes passent une bonne partie de leur temps à superviser le travail d'un ou plusieurs employés.

Infirmières

Cette catégorie s'applique aux postes d'infirmière autorisée et d'infirmière auxiliaire autorisée. Elle englobe les infirmières en poste dans des maisons de soins infirmiers et dans des hôpitaux municipaux. Ces postes ne comportent guère de responsabilités de supervision.

Travailleurs de service : Soins de santé - supervision

Ce sont des postes dans le domaine des soins de santé dont le titulaire n'est pas nécessairement professionnel ou titulaire d'un diplôme et qui exigent la supervision du travail d'un ou de plusieurs employés.

Cette catégorie ne comprend pas :

- Les administrateurs de foyers pour personnes âgées.

Travailleurs de service : Soins de santé

Ces postes sont ceux d'employés de soins de santé qui dispensent des services personnels et n'ont pas de responsabilité de supervision.

Exemples :

- Aides-infirmières
- Esthéticiennes
- Cuisiniers/ères
- Infirmiers
- Employés de ménage
- Employés de buanderie

Cette catégorie ne comprend pas :

- Inspecteurs de la santé
- Infirmières-hygiénistes
- Personnel de soutien/de bureau

Travailleurs de service : Services sociaux - supervision

Ce sont des postes dans le domaine des services sociaux dont le titulaire n'est pas nécessairement professionnel ou titulaire d'un diplôme. Le titulaire doit passer une bonne partie de son temps à superviser le travai d'un ou plusieurs employés.

Travailleurs de service : Services sociaux

Ce sont des postes dans le domaine des services sociaux dont le titulaire n'est pas nécessairement professionnel ou titulaire d'un diplôme. Ils ne comportent pas de responsabilité de supervision.

Exemples :

- Travailleurs sociaux personnels en bien-être et prestations familiales
- Personnel de garderie
- Personnel de maternelle
- Travailleurs ménagers
- Loisirs/artisanat

Contremaîtres

Ce sont des postes d'agent de maîtrise ne relevant pas de la gestion, qui exigent la supervision de travailleurs manuels. Les titulaires peuvent, mais ne le font pas normalement, s'acquitter de l'une quelconque des fonctions des employés qu'ils supervisent.

Exemples :

- Chef d'équipe
- Chef de groupe

- Superviseurs de travailleurs en
  - usinage
  - construction
  - opération de matériel lourd
  - opération sur eau, rail, dans l'air et sur la route
  - excavation et pavage
  - autres postes de travail manuel

Travailleurs manuels spécialisés

Ces postes requièrent un haut degré de compétence et une connaissance étendue des procédés du poste de travail. Normalement, ils exigent à titre de conditions préalables l'agrément de la profession et une formation étendue.

Exemples :

- Électriciens
- Mécaniciens (autorisés)
- Installateurs d'équipement sonore et visuel
- Plombiers
- Charpentiers-menuisiers

Travailleurs manuels semi-spécialisés

Ces postes exigent des travailleurs qu'ils s'acquittent de leurs fonctions après quelques mois de formation professionnelle précise sur le tas. L'instruction scolaire nécessaire ne comprend pas d'ordinaire le diplôme de fin d'études secondaires. Le niveau de compétence de ces travailleurs a tendance à être inférieur à celui des travailleurs manuels spécialisés.

Exemples :

- Conducteurs de camion, de tracteur et d'autobus
- Réparateurs de véhicules à moteur
- Personnes qui exécutent des travaux d'excavation, de nivellement et de pavage
- Opérateurs de matériel, notamment les machines à lisser la glace (Zamboni), rétrocaveuses, chargeuses et niveleuses

Autres travailleurs manuels

Ce sont des postes qui exigent des travailleurs de s'acquitter de tâches courantes qui ne demandent guère de prise de décision et dont la formation requise en cours d'emploi est minimale. Ces travailleurs sont supervisés sur place.

Exemples :

- Jardiniers
- Manoeuvres de garage
- Personnes qui exécutent des travaux de soulèvement, d'excavation, de mélange ou de chargement
- Concierges et nettoyeurs
- Laveurs et graisseurs de voitures
- Porte-mire

Employés de bureau - supervision

Ce sont des postes de coordination immédiate, ne relevant pas de la gestion, qui exigent de leur titulaire la supervision d'employés de bureau. Les superviseurs peuvent, même s'ils ne le font pas habituellement, s'acquitter de n'importe laquelle des tâches des employés qu'ils supervisent.

Employés de bureau

Cette catégorie comprend les postes qui exigent des travailleurs qu'ils s'acquittent de tâches de bureau.

Exemples :

- Commis à la tenue des livres et à la comptabilité
- Préposés au recouvrement (factures et comptes)
- Messagers et aides de bureau
- Secrétaires/sténographes
- Dactylos/commis-dactylos
- Réceptionnistes - commis aux renseignements
- Téléphonistes
- Commis à la bibliothèque, au classement et à la correspondance
- Opérateurs/trices de traitement de texte, commis à l'entrée des données
- Commis à l'expédition et à la réception

Police

Note : À remplir seulement par les municipalités sans Commission de police. Ne pas inclure les détachements de la Police provinciale de l'Ontario.

Il faut inclure dans cette catégorie tous les agents d'un rang inférieur à ceux de chef et de sous-chef. Les employés civils doivent être classés dans la catégorie qui correspond à leurs fonctions, par exemple, employés de bureau, techniciens/para-professionnels, professionnels ou travailleurs spécialisés. Les chefs et sous-chefs doivent être placés dans la catégorie des cadres.

Sapeurs-pompiers (sauf les auxiliaires)

Il faut inclure dans cette catégorie les sapeurs-pompiers d'un rang inférieur à ceux de chef et de sous-chef. Les employés civils engagés à d'autres fins que la lutte contre les incendies doivent être classés dans la catégorie qui correspond à leurs fonctions, par exemple employés de bureau, techniciens/para-professionnels, professionnels ou travailleurs spécialisés. Les chefs et sous-chefs doivent être placés dans la catégorie des cadres. Ne pas inclure les pompiers auxiliaires.

01 **Votre municipalité a-t-elle une politique d'équité d'emploi comportant des dispositions spéciales à l'endroit des femmes?**

___ Oui ___ Non

02 **Votre municipalité a-t-elle un programme d'équité d'emploi d'action positive?**

___ Oui ___ Non

03 **Votre municipalité a-t-elle un coordonnateur d'équité d'emploi d'action positive?**

___ Oui ___ Non

Si oui, cette personne est-elle employée ___ À temps plein ___ À temps partiel ___ Détachée

04 **Si votre municipalité a un programme d'équité d'emploi/d'action positive, ce programme a-t-il été financé par le programme de partage des coûts d'équité d'emploi/d'action positive du ministère des Affaires municipales?**

___ Oui ___ Non

05 **Quels genres d'initiatives/pratiques votre municipalité a-t-elle prises pour aider ses employés?**

<u>Cocher toutes les mentions qui s'appliquent</u>

___ Affectations spéciales de postes ___ Garderie ___ Équité salariale ___ Recrutement des femmes pour des postes non traditionnels

___ Programmes de formation et de perfectionnement pour les femmes ___ Autres (prière de préciser)

_____

_____

_____

06 **Auxquelles des pratiques suivantes recourez-vous en matière de recrutement?**

<u>Cocher toutes les mentions qui s'appliquent</u>

___ Affichage des postes disponibles dans des endroits en vue sur les lieux de travail ___ Annonce des postes dans les médias de la localité ___ Annonce des postes dans d'autres médias ___ Consultation des curriculums classés

___ Bouche à oreille ___ Autres (préciser)

_____

_____

_____

07 **Votre municipalité a-t-elle une Commission de police en vertu de la Loi sur la police?**

___ Oui ___ Non

08 **Quelle est la population de votre municipalité <u>selon le recensement le plus récent</u>?**

_____

09 **Par le passé, y a-t-il eu des circonstances inhabituelles qui peuvent avoir influé sur la distribution et la rémunération de votre personnel? Par exemple, y a-t-il eu une réorganisation de votre municipalité, une grève ou un gel des salaires? Dans l'affirmative, prière d'expliquer ci-dessous la nature de ces circonstances.**

_____

_____

_____

_____

Réservé au bureau
<u>01</u>

Prière d'indiquer le nombre total d'employés dans chaque catégorie et le code de leur unité de négociation

- Ne pas inclure les employés engagés après le 31 décembre 1987.
- Ne pas inclure les étudiants (selon la définition de vos pratiques d'embauchage).
- Ne pas inclure les employés des conseils et commissions.
- Inclure les employés à l'essai, détachés, en congé d'étude, de maternité ou de paternité.
- Le personnel temporaire engagé pour moins d'un mois n'est pas considéré comme employé à temps partiel et ne doit donc pas être inclus.
- Dans toutes les catégories professionnelles, les titres et qualités sont ceux qui sont requis pour le poste (selon la description du poste) et NON ceux que possède le titulaire du poste.
- Pour chaque catégorie, entourer d'un cercle le code approprié de l'unité de négociation.

  1 = pas d'unité de négociation
  2 = groupe entier représenté par une seule unité de négociation
  3 = une partie du groupe est représentée par une unité de négociation
  4 = groupe entier représenté par plusieurs unités de négociation

	Groupe	Nombre d'employés à temps plein		Code d'unité de négociation				Nombre d'employés à temps partiel		Code d'unité de négociation			
		M	F					M	F				
MM1	Cadres supérieurs			1	2	3	4			1	2	3	4
MM2	Autres cadres			1	2	3	4			1	2	3	4
P1	Professionnels - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
P2	Professionnels			1	2	3	4			1	2	3	4
P3	Techniciens para-professionnels - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
P4	Techniciens para-professionnels			1	2	3	4			1	2	3	4
N1	Infirmières - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
N2	Infirmières			1	2	3	4			1	2	3	4
H1	Soins de santé - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
H2	Soins de santé			1	2	3	4			1	2	3	4
S1	Services sociaux - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
S2	Services sociaux			1	2	3	4			1	2	3	4
M1	Contremaîtres			1	2	3	4			1	2	3	4
M2	Travailleurs manuels spécialisés			1	2	3	4			1	2	3	4
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés			1	2	3	4			1	2	3	4
M4	Autres travailleurs manuels			1	2	3	4			1	2	3	4
C1	Employés de bureau - supervision			1	2	3	4			1	2	3	4
C2	Employés de bureau			1	2	3	4			1	2	3	4
PF1	Police			1	2	3	4			1	2	3	4
PF2	Sapeurs-pompiers			1	2	3	4			1	2	3	4
TT	Total												

__ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
02

Annexe 3. Section A
Échelles de salaire pour les employés à temps plein

Prière d'indiquer le nombre total d'employés (de sexe masculin) dans chaque échelle de salaire.

- Ne pas inclure les employés engagés après le 31 décembre 1987.
- Ne pas inclure les étudiants.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires.
- Ne pas inclure les employés des conseils et commissions.
- Arrondir tous les chiffres à la tranche de 1000 $ la plus proche.
- Ne pas inclure les employés temporaires engagés pour moins d'un mois.
- Ne pas inclure les travailleurs sous contrat de moins d'un an.
- Inclure les employés à l'essai, détachés, en congé d'étude, de paternité.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.

Groupe		Nombre d'employés à temps plein par échelle de salaire (en milliers de dollars)									
		0-14 $	15-19 $	20-24 $	25-29 $	30-34 $	35-39 $	40-44 $	45-49 $	50-59 $	60-69 $	70 $ et plus
MM1	Cadres supérieurs											
MM2	Autres cadres											
P1	Professionnels - supervision											
P2	Professionnels											
P3	Techniciens para-professionnels - supervision											
P4	Techniciens para-professionnels											
N1	Infirmiers - supervision											
N2	Infirmiers											
H1	Soins de santé - supervision											
H2	Soins de santé											
S1	Services sociaux - supervision											
S2	Services sociaux											
M1	Contremaîtres											
M2	Travailleurs manuels spécialisés											
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés											
M4	Autres travailleurs manuels											
C1	Employés de bureau - supervision											
C2	Employés de bureau											
PF1	Police											
PF2	Sapeurs-pompiers											
TT	Total											

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
03A

Annexe 3. Section B
Échelles de salaire pour les employées à temps plein

Prière d'indiquer le nombre total d'employées dans chaque échelle de salaire.

- Ne pas inclure les employées engagées après le 31 décembre 1987.
- Ne pas inclure les étudiantes.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires.
- Ne pas inclure les employées des conseils et commissions.
- Arrondir tous les chiffres à la tranche de 1000 $ la plus proche.
- Ne pas inclure les employées temporaires engagées pour moins d'un mois.
- Ne pas inclure les travailleuses sous contrat de moins d'un an.
- Inclure les employées à l'essai, détachées, en congé d'étude, de maternité.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.

Groupe	Nombre d'employées à temps plein par échelle de salaire (en milliers de dollars)									
	0-14 $	15-19 $	20-24 $	25-29 $	30-34 $	35-39 $	40-44 $	45-49 $	50-59 $	60-69 $	70 $ et plus
MM1 Cadres supérieurs											
MM2 Autres cadres											
P1 Professionnelles - supervision											
P2 Professionnelles											
P3 Techniciennes para-professionnelles - supervision											
P4 Techniciennes para-professionnelles											
N1 Infirmières - supervision											
N2 Infirmières											
H1 Soins de santé - supervision											
H2 Soins de santé											
S1 Services sociaux - supervision											
S2 Services sociaux											
M1 Contremaitresses											
M2 Travailleuses manuelles spécialisées											
M3 Travailleuses manuelles semi-spécialisées											
M4 Autres travailleuses manuelles											
C1 Employées de bureau - supervision											
C2 Employées de bureau											
PF1 Police											
PF2 Sapeuses-pompières											
TT Total											

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
03B

Annexe 4
Salaires de début

Comparer, sur une base horaire, vos salaires de début entre employés à temps plein et à temps partiel exécutant essentiellement le même travail. Indiquer si les employés à temps plein reçoivent un salaire de début supérieur, analogue ou inférieur à celui des employés à temps partiel. Cocher une case par groupe.

Annexe 5
Augmentations de salaire

Sur une base horaire, vos employés à temps partiel reçoivent-ils des augmentations de salaire équivalentes (en temps et en dollars) à celles des employés à temps plein effectuant essentiellement le même travail?

	Groupe	Salaires de début à temps plein comparés aux salaires de début à temps partiel			Augmentations de salaire équivalentes	
					Temps plein	Temps partiel
		Supérieur	Analogue	Inférieur	Oui	Non
MM1	Cadres supérieurs					
MM2	Autres cadres					
P1	Professionnels - supervision					
P2	Professionnels					
P3	Techniciens para-professionnels - supervision					
P4	Techniciens para-professionnels					
N1	Infirmières - supervision					
N2	Infirmières					
H1	Soins de santé - supervision					
H2	Soins de santé					
S1	Services sociaux - supervision					
S2	Services sociaux					
M1	Contremaîtres					
M2	Travailleurs manuels spécialisés					
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés					
M4	Autres travailleurs manuels					
C1	Employés de bureau - supervision					
C2	Employés de bureau					
PF1	Police					
PF2	Sapeurs-pompiers					
TT	Total					

__ Annexe non applicable

Réservé au bureau
04

__ Annexe non applicable

Réservé au bureau
05

- Arrondir les chiffres au dollar le plus proche.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires.
- Par heures normales travaillées, on entend le nombre d'heures que l'employé est censé travailler par semaine. Les heures sont souvent stipulées dans le contrat du syndicat ou la politique de la municipalité.
- S'il y a une variation dans le nombre d'heures travaillées par les employés selon la catégorie professionnelle, il faut prendre les heures normales de la majorité des employés. Par exemple, si la plupart des travailleurs manuels spécialisés travaillent habituellement 36,25 heures par semaine, tandis que certains de la même catégorie travaillent habituellement 42 heures par semaine, il faut inscrire 36,25 heures normales travaillées.

		Salaire à temps plein		Nombre normal d'heures travaillées par semaine
		Hommes	Femmes	
MM1	Cadres supérieurs			
MM2	Autres cadres			
P1	Professionnels - supervision			
P2	Professionnels			
P3	Techniciens para-professionnels - supervision			
P4	Techniciens para-professionnels			
N1	Infirmières - supervision			
N2	Infirmières			
H1	Soins de santé - supervision			
H2	Soins de santé			
S1	Services sociaux - supervision			
S2	Services sociaux			
M1	Contremaitres			
M2	Travailleurs manuels spécialisés			
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés			
M4	Autres travailleurs manuels			
C1	Employés de bureau - supervision			
C2	Employés de bureau			
PF1	Police			
PF2	Sapeurs-pompiers			
TT	Total			

___ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
06

Dépenses totales pour les postes à temps partiel

- Arrondir les chiffres au dollar le plus proche.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires.
- Inclure les travailleurs sous contrat de moins d'un an.
- Ne pas inclure le personnel temporaire engagé pour moins d'un mois.
- Ne pas inclure les étudiants (selon la définition des pratiques d'embauchage de votre municipalité).

		Salaire à temps partiel		Nombre normal d'heures travaillées par semaine
		Hommes	Femmes	
MM1	Cadres supérieurs			
MM2	Autres cadres			
P1	Professionnels - supervision			
P2	Professionnels			
P3	Techniciens para-professionnels - supervision			
P4	Techniciens para-professionnels			
N1	Infirmières - supervision			
N2	Infirmières			
H1	Soins de santé - supervision			
H2	Soins de santé			
S1	Services sociaux - supervision			
S2	Services sociaux			
M1	Contremaitres			
M2	Travailleurs manuels spécialisés			
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés			
M4	Autres travailleurs manuels			
C1	Employés de bureau - supervision			
C2	Employés de bureau			
PF1	Police			
PF2	Sapeurs-pompiers			
TT	Total			

___ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
07

Échelles de salaire pour les employés à temps partiel

Prière d'indiquer le nombre total d'employés (de sexe masculin) dans chaque échelle de salaire.

- Inclure les travailleurs sous contrat de moins d'un an.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires dans le salaire total.
- Ne pas inclure les étudiants.
- Ne pas inclure les employés temporaires engagés pour moins d'un mois.

Groupe	Nombre d'employés à temps plein par échelle de salaire (en milliers de dollars)										
	0-14 $	15-19 $	20-24 $	25-29 $	30-34 $	35-39 $	40-44 $	45-49 $	50-59 $	60-69 $	70 $ et plus
MM1 Cadres supérieurs											
MM2 Autres cadres											
P1 Professionnels - supervision											
P2 Professionnels											
P3 Techniciens para-professionnels - supervision											
P4 Techniciens para-professionnels											
N1 Infirmiers - supervision											
N2 Infirmiers											
H1 Soins de santé - supervision											
H2 Soins de santé											
S1 Services sociaux - supervision											
S2 Services sociaux											
M1 Contremaitres											
M2 Travailleurs manuels spécialisés											
M3 Travailleurs manuels semi-spécialisés											
M4 Autres travailleurs manuels											
C1 Employés de bureau - supervision											
C2 Employés de bureau											
PF1 Police											
PF2 Sapeurs-pompiers											
TT Total											

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
08A_____

Échelles de salaire pour les employées à temps partiel

Prière d'indiquer le nombre total d'employées dans chaque échelle de salaire.

- Inclure les travailleuses sous contrat de moins d'un an.
- Inclure la paie de vacances dans le salaire.
- Ne pas inclure les heures supplémentaires dans le salaire total.
- Ne pas inclure les étudiantes.
- Ne pas inclure les employées temporaires engagées pour moins d'un mois.

Groupe	Nombre d'employées à temps plein par échelle de salaire (en milliers de dollars)										
	0-14 $	15-19 $	20-24 $	25-29 $	30-34 $	35-39 $	40-44 $	45-49 $	50-59 $	60-69 $	70 $ et plus
MM1 Cadres supérieurs											
MM2 Autres cadres											
P1 Professionnelles - supervision											
P2 Professionnelles											
P3 Techniciennes para-professionnelles - supervision											
P4 Techniciennes para-professionnelles											
N1 Infirmières - supervision											
N2 Infirmières											
H1 Soins de santé - supervision											
H2 Soins de santé											
S1 Services sociaux - supervision											
S2 Services sociaux											
M1 Contremaîtresses											
M2 Travailleuses manuelles spécialisées											
M3 Travailleuses manuelles semi-spécialisées											
M4 Autres travailleuses manuelles											
C1 Employées de bureau - supervision											
C2 Employées de bureau											
PF1 Police											
PF2 Sapeuses-pompières											
TT Total											

___ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
088

Avantages sociaux

Cette section vise à donner un échantillon du niveau d'avantages sociaux offert par votre municipalité à chacun des groupes mentionnés.

Ne faire qu'une inscription par groupe pour chacun des avantages cités. S'il y a plusieurs niveaux pour un groupe particulier, prière de donner le niveau dominant.

Définitions

1. RAMO
   - Régime d'assurance-maladie de l'Ontario

2. Assurance maladie complémentaire
   - Complète le régime provincial.
   - Les principales garanties sont habituellement les médicaments, l chambre semi-privée, les soins de la vue et autres du même genr
   - Il peut y avoir une franchise ou une règle proportionnelle.

3. Régime dentaire
   - Fournit des prestations pour soins dentaires.
   - Peut varier entre soins préventifs et soins multiples, notamment les soins orthodontiques, etc.
   - Peut être payé intégralement ou sur la base d'une règle proportionnelle ou d'une franchise, selon différents niveaux de l'Association dentaire de l'Ontario.

4. Assurance-vie collective
   - Procure une garantie collective d'assurance-vie.
   - Le capital peut être un montant fixe ou un multiple du salaire annuel.

5. Décès ou mutilation par accident
   - En cas de décès par accident, l'assurance prévoit un paiement qui est d'ordinaire un multiple du capital d'assurance-vie en vigueur.
   - En cas de mutilation, l'assurance prévoit, en fonction de la perte, une indemnité d'un montant fixe ou d'une valeur reliée au capital d'assurance-vie.

6. Invalidité de courte durée
   - Régime de protection du salaire en cas d'invalidité de courte durée
   - Le versement des prestations commence presque immédiatement et se prolonge rarement au-delà d'une période de 6 mois.
   - La date effective de paiement des prestations, la durée réelle et la garantie du salaire tendent à varier d'un régime à l'autre.

7. Invalidité de longue durée
   - Régime de protection du salaire qui couvre des invalidités prolongées (d'au moins plus de 3 mois).
   - D'ordinaire, c'est un complément des régimes existants de congés de maladie et d'invalidité de courte durée.
   - La date d'effet du versement des prestations, leur montant et les critères d'admissibilité ont tendance à varier d'un régime à l'autre.

Annexe 9 - Section A

Avantages à prime pour les employés à temps plein

Dans cette section, prière d'indiquer pour chaque catégorie le pourcentage payé par la municipalité pour les avantages comportant le paiement d'une prime au nom des employés à temps plein. Si l'avantage n'est pas offert, indiquer s.o. Prière d'arrondir au point de pourcentage le plus proche.

		Pourcentage					
Groupe	RAMO	Assurance maladie complémentaire	Assurance dentaire	Assurance-vie collective	Décès et mutilation par accident	Prestations d'invalidité de courte durée	Prestations d'invalidité de longue durée
MM1	Cadres supérieurs						
MM2	Autres cadres						
P1	Professionnels - supervision						
P2	Professionnels						
P3	Techniciens para-professionnels - supervision						
P4	Techniciens para-professionnels						
N1	Infirmières - supervision						
N2	Infirmières						
H1	Soins de santé - supervision						
H2	Soins de santé						
S1	Services sociaux - supervision						
S2	Services sociaux						
M1	Contremaitres						
M2	Travailleurs manuels spécialisés						
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés						
M4	Autres travailleurs manuels						
C1	Employés de bureau - supervision						
C2	Employés de bureau						
PF1	Police						
PF2	Sapeurs-pompiers						
TT	Total						

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
09A

Annexe 9 - Section

Avantage sans prime pour les employés à temps plei

Dans cette section, prière d'indiquer pour chaque catégorie le nombre approprié de jours payés par la municipalité au chapitre des avantages ne comportant pas de paiement de primes, au nom des employés à temps plein. Ne pas additionner les congés payés de la première année à ceux de la deuxième année.

		Nombre de jours			
		Congé de maladie - Première année	**Congés payés - Première année**		**Congés payés - Deuxième année**	
	Groupe	Au cours de la première année complète de service, nombre maximal de jours de congé de maladie	Au cours de la première année complète de service, nombre maximal de jours de congé payés		Au cours de la deuxième année complète de service, nombre maximal de jours supplémentaires de congé payés gagnés pour cette année-là.	
			Vacances	Jours fériés et congés compensatoires	Vacances	Jours fériés et congés compensatoires
MM1	Cadres supérieurs					
MM2	Autres cadres					
P1	Professionnels - supervision					
P2	Professionnels					
P3	Techniciens para-professionnels - supervision					
P4	Techniciens para-professionnels					
N1	Infirmières - supervision					
N2	Infirmières					
H1	Soins de santé - supervision					
H2	Soins de santé					
S1	Services sociaux - supervision					
S2	Services sociaux					
M1	Contremaîtres					
M2	Travailleurs manuels spécialisés					
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés					
M4	Autres travailleurs manuels					
C1	Employés de bureau - supervision					
C2	Employés de bureau					
PF1	Police					
PF2	Sapeurs-pompiers					
TT	Total					

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bure

098

Annexe 9 - Section C
Avantages

Dans cette section, prière de cocher une case ( ) à l'endroit voulu si vous accordez cet avantage. Sinon, indiquer s.o.

Groupe		COCHER					
		En rémunération des travaux effectués en heures supplémentaires, que peut recevoir l'employé s'il reçoit quelque chose?			Pour les employés en congé de maternité, quelle portion de salaire accordez-vous si vous accordez quelque chose?		
		Paiement	Congé compensatoire	Rien	Plein salaire	Salaire partiel	Aucun salaire
MM1	Cadres supérieurs						
MM2	Autres cadres						
P1	Professionnels - supervision						
P2	Professionnels						
P3	Techniciens para-professionnels - supervision						
P4	Techniciens para-professionnels						
N1	Infirmières - supervision						
N2	Infirmières						
H1	Soins de santé - supervision						
H2	Soins de santé						
S1	Services sociaux - supervision						
S2	Services sociaux						
M1	Contremaitres						
M2	Travailleurs manuels spécialisés						
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés						
M4	Autres travailleurs manuels						
C1	Employés de bureau - supervision						
C2	Employés de bureau						
PF1	Police						
PF2	Sapeurs-pompiers						
TT	Total						

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
09C

Avantages : Comparaison entre employés à temps plein et à temps partiel

Comparer à la fois les avantages comportant et les avantages ne comportant pas le paiement d'une prime entre employés à temps plein et employés à temps partiel exécutant essentiellement le même travail. Les employés à temps plein reçoivent-ils des avantages ou du temps compensatoire supérieurs, équivalents ou inférieurs à ce que reçoivent les employés à temps partiel? Cocher la case appropriée pour chaque catégorie de poste de travail.

		Cocher					
		Les avantages à temps plein comparés aux avantages à temps partiel					
		Supérieurs		Équivalents		Inférieurs	
	Groupe	$ compensatoires	Avantages	$ compensatoires	Avantages	$ compensatoires	Avantages
MM1	Cadres supérieurs						
MM2	Autres cadres						
P1	Professionnels - supervision						
P2	Professionnels						
P3	Techniciens para-professionnels - supervision						
P4	Techniciens para-professionnels						
N1	Infirmières - supervision						
N2	Infirmières						
H1	Soins de santé - supervision						
H2	Soins de santé						
S1	Services sociaux - supervision						
S2	Services sociaux						
M1	Contremaîtres						
M2	Travailleurs manuels spécialisés						
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés						
M4	Autres travailleurs manuels						
C1	Employés de bureau - supervision						
C2	Employés de bureau						
PF1	Police						
PF2	Sapeurs-pompiers						
TT	Total						

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
10

Dans cette section prière d'inscrire les données de l'année se terminant le 31 décembre 1987.

Les cours de formation et de perfectionnement renvoient à une formation en règle en salle de classe ou l'équivalent, donnée hors de la municipalité ou par la municipalité. Les cours en question ne comprennent pas les détachements, les nominations par intérim ou la formation sur le tas. Ne cocher qu'une catégorie par cours.

Genres de cours :

Gestion/supervision : Inclure le perfectionnement des cadres, les pratiques de supervision, l'évaluation du rendement, la gestion par objectifs, la gestion financière, la planification stratégique, etc. Ne pas inclure les cours universitaires ou collégiaux ouvrant droit à un crédit.

Techniques/professionnels : Inclure les cours orientés vers la technique ou la profession, par exemple les cours d'informatique autres que le traitement de texte, les techniques d'enseignement, le counseling familial, etc. Ne pas inclure les cours universitaires ou collégiaux ouvrant droit à un crédit.

Perfectionnement personnel : Inclure le perfectionnement de la carrière, la formation de pré-retraite ou d'affirmation de soi, les cours de gestion du stress et du temps.

Communication : Le principal objectif des cours de cette catégorie devrait être d'aider les participants à améliorer leurs techniques d'expression écrite et orale. Par exemple les techniques de présentation, la rédaction de rapports, les études linguistiques, la façon de traiter avec le public, etc.

Emplois de bureau : Inclure les séminaires et cours de soutien de secrétariat et administratif qui donnent une formation en techniques de secrétariat et de bureau, par exemple, le traitement de texte, la tenue de livres, la sténographie, etc.

Université/collège : Inclure les cours universitaires du premier cycle et des deuxième et troisième cycles, les cours collégiaux ouvrant droit à un certificat ou à un diplôme. Ne pas inclure les cours n'ouvrant pas droit à un crédit.

Avez-vous une politique en matière de formation et de perfectionnement? __ Oui __ Non

Si oui, prière d'annexer une copie de cette politique.

Annexe 11 - Section A

Formation du personnel : genre de cours

Prière d'indiquer le nombre de participants de votre municipalité par genre de cours. Si personne n'y a assisté, prière d'inscrire un trait dans la case.

	Groupe	Nombre de participants											
		Gestion/ supervision		Technique/ professionnel		Perfectionnement personnel		Secrétariat Emploi de bureau		Université/ collège		Communications	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
MM1	Cadres supérieurs												
MM2	Autres cadres												
P1	Professionnels - supervision												
P2	Professionnels												
P3	Techniciens para-professionnels - supervision												
P4	Techniciens para-professionnels												
N1	Infirmières - supervision												
N2	Infirmières												
H1	Soins de santé - supervision												
H2	Soins de santé												
S1	Services sociaux - supervision												
S2	Services sociaux												
M1	Contremaitres												
M2	Travailleurs manuels spécialisés												
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés												
M4	Autres travailleurs manuels												
C1	Employés de bureau - supervision												
C2	Employés de bureau												
PF1	Police												
PF2	Sapeurs-pompiers												
TT	Total												

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
11A

Annexe 11 - Section B

Formation du personnel : participants

Dans cette section, prière d'indiquer le nombre d'étudiants qui ont assisté à un cours interne ou externe. Par cours interne, on entend toute formation en règle en salle de classe offerte sur place par la municipalité à l'intention de ses employés SEULEMENT.

Groupe		Nombre de participants			
		Cours internes		Cours externes	
		H	F	H	F
MN1	Cadres supérieurs				
MN2	Autres cadres				
P1	Professionnels - supervision				
P2	Professionnels				
P3	Techniciens para-professionnels - supervision				
P4	Techniciens para-professionnels				
N1	Infirmières - supervision				
N2	Infirmières				
H1	Soins de santé - supervision				
H2	Soins de santé				
S1	Services sociaux - supervision				
S2	Services sociaux				
M1	Contremaitres				
M2	Travailleurs manuels spécialisés				
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés				
M4	Autres travailleurs manuels				
C1	Employés de bureau - supervision				
C2	Employés de bureau				
PF1	Police				
PF2	Sapeurs-pompiers				
TT	Total				

__ Annexe non applicable

Réservé au bureau
11B

Annexe 11 - Section C

Formation du personnel : jours de travail

Dans cette section, prière d'indiquer le nombre de jours de travail consacrés par les employés municipaux à des cours de formation et de perfectionnement internes et externes.

Groupe		Jours de participation	
		Tous les cours	
		H	F
MN1	Cadres supérieurs		
MN2	Autres cadres		
P1	Professionnels - supervision		
P2	Professionnels		
P3	Techniciens para-professionnels - supervision		
P4	Techniciens para-professionnels		
N1	Infirmières - supervision		
N2	Infirmières		
H1	Soins de santé - supervision		
H2	Soins de santé		
S1	Services sociaux - supervision		
S2	Services sociaux		
M1	Contremaitres		
M2	Travailleurs manuels spécialisés		
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés		
M4	Autres travailleurs manuels		
C1	Employés de bureau - supervision		
C2	Employés de bureau		
PF1	Police		
PF2	Sapeurs-pompiers		
TT	Total		

__ Annexe non applicable

Réservé au bureau
11C

Formation du personnel : Frais et dépenses

Dans cette section, prière de cocher ( ) la case qui correspond à la pratique habituelle de votre municipalité en ce qui concerne les cours externes.

	Groupe	Cocher											
		Payez-vous les frais de scolarité?			Payez-vous les frais de déplacement?			Payez-vous les frais d'hébergement?			Les cours sont pris sur le temps	
		Tout	Une partie	Rien	Tout	Une partie	Rien	Tout	Une partie	Rien	Payé	Personnel
MM1	Cadres supérieurs											
MM2	Autres cadres											
P1	Professionnels - supervision											
P2	Professionnels											
P3	Techniciens para-professionnels - supervision											
P4	Techniciens para-professionnels											
N1	Infirmières - supervision											
N2	Infirmières											
H1	Soins de santé - supervision											
H2	Soins de santé											
S1	Services sociaux - supervision											
S2	Services sociaux											
M1	Contremaîtres											
M2	Travailleurs manuels spécialisés											
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés											
M4	Autres travailleurs manuels											
C1	Employés de bureau - supervision											
C2	Employés de bureau											
PF1	Police											
PF2	Sapeurs-pompiers											
TT	Total											

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
11D

Annexe 12A
Sommaire des données sur les concours d'entrée
pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1988

Personnel à temps partiel

Retourner cette formule au plus tard le 31 janvier 1989.

	Groupe	Nombre de personnes							
		Candidates		Sélectionnées		Interviewées		Engagées	
		H	F	H	F	H	F	H	F
MM1	Cadres supérieurs								
MM2	Autres cadres								
P1	Professionnels - supervision								
P2	Professionnels								
P3	Techniciens para-professionnels - supervision								
P4	Techniciens para-professionnels								
N1	Infirmières - supervision								
N2	Infirmières								
H1	Soins de santé - supervision								
H2	Soins de santé								
S1	Services sociaux - supervision								
S2	Services sociaux								
M1	Contremaîtres								
M2	Travailleurs manuels spécialisés								
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés								
M4	Autres travailleurs manuels								
C1	Employés de bureau - supervision								
C2	Employés de bureau								
PF1	Police								
PF2	Sapeurs-pompiers								
TT	Total								

____ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
12A _____

Annexe 12B

Sommaire des données sur les concours d'entrée pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1988

Personnel à temps plein

Retourner cette formule au plus tard le 31 janvier 1989.

	Groupe	Nombre de personnes							
		Candidates		Sélectionnées		Interviewées		Engagées	
		H	F	H	F	H	F	H	F
MM1	Cadres supérieurs								
MM2	Autres cadres								
P1	Professionnels - supervision								
P2	Professionnels								
P3	Techniciens para-professionnels - supervision								
P4	Techniciens para-professionnels								
N1	Infirmières - supervision								
N2	Infirmières								
H1	Soins de santé - supervision								
H2	Soins de santé								
S1	Services sociaux - supervision								
S2	Services sociaux								
M1	Contremaitres								
M2	Travailleurs manuels spécialisés								
M3	Travailleurs manuels semi-spécialisés								
M4	Autres travailleurs manuels								
C1	Employés de bureau - supervision								
C2	Employés de bureau								
PF1	Police								
PF2	Sapeurs-pompiers								
TT	Total								

___ **Annexe non applicable**

Réservé au bureau
12B

APPENDICE II

MUNICIPALITÉS AYANT MOINS DE 10 000 HABITANTS

Tp = Canton
T = Ville
V = Village
C = Cité
Co = Comté
R = Région

Adelaide	Tp
Admaston*	Tp
Ailsa Craig	V
Albermarle	Tp
Alberton	Tp
Alliston	T
Amherst Island	Tp
Amherstburg	T
Anson, Hindon & Minden	Tp
Arkona	V
Arthur	Tp
Arthur	V
Assiginack*	Tp
Athens*	V
Augusta	Tp
Baldwin	Tp
Barrie	Tp
Bathurst	Tp
Beeton	V
Belmont*	V
Bentinck*	Tp
Bloomfield	V
Bonfield	Tp
Brantford	Tp
Brighton	Tp
Bromley	Tp
Burk's Falls**	Tp
Caledonia	Tp
Campbellford	T
Carden	Tp
Carling*	Tp
Carrick*	Tp
Casey*	Tp
Casselman*	V
Chalk River	V
Chandos	Tp
Chesley	T
Chesterville	V
Cockburn Island	Tp
Conmee	Tp
Deep River*	T
Deseronto*	T

Dilke	Tp
Dryden	T
Dungannon	Tp
East Zorra-Tavistock	Tp
East Luther*	Tp
East Wawanosh	Tp
Ekfrid	Tp
Elizabethtown	Tp
Enniskillen	Tp
Evanturel	Tp
Fauquier-Strickland	Tp
Fenelon Falls	V
Field*	Tp
Flesherton	V
Front of Leeds & Lansdowne	Tp
Georgian Bay	Tp
Glenelg*	Tp
Gosfield North*	Tp
Hagarty & Richards*	Tp
Hanover	T
Harvey*	Tp
Harwich*	Tp
Hay*	Tp
Hillier	Tp
Hilton Beach*	V
Himsworth North	Tp
Hornepayne*	Tp
Huntingdon	Tp
Huron*	Tp
Iroquois Falls*	T
Jaffray & Melick	Tp
James*	Tp
Johnson	Tp
Kaladar, Anglesea & Effingham	Tp
Kearney	T
Kennebec	Tp
Kenyon	Tp
Latchford*	T
Laxton, Digby & Longford	Tp
Logan	Tp
Longueuil	Tp
Magnetawan	V
Manvers	Tp
Marmora	V
McDougall	Tp
Mildmay**	V
Mitchell	T
Monmouth	Tp
Monteagle	Tp
Morrisburg	V
Morson	Tp
Mosa	Tp
Murray	Tp
Nairn	Tp

Nipigon	Tp
North Elmsley*	Tp
Norwood	V
Oro	Tp
Osnabruck	Tp
Paisley	V
Pelee	Tp
Petawawa	Tp
Pickle Lake	Tp
Pilkington	Tp
Pittsburgh	Tp
Port McNicoll	V
Prince*	Tp
Proton	Tp
Rear of Yonge & Escott	Tp
Red Rock*	Tp
Ridgetown	T
Ryerson	Tp
Saugeen	Tp
Sebastopol	Tp
Shuniah*	Tp
Smith Falls*	T
South Easthope	Tp
South Monaghan	Tp
South Sherbrooke	Tp
South Dorchester	Tp
Spanish River**	Tp
Springfield	T
Stanley*	Tp
Tecumseh	T
Tehkummah*	Tp
Thamesville	V
Tilbury East	Tp
Tosorontio	Tp
Wainfleet	Tp
Walden*	T
Watford	V
West Gwillimbury*	Tp
West Luther	Tp
Wiarton	T
Wingham	T
Wollaston	Tp
Zurich	V

* N'a pas répondu

** Le nombre des municipalités ayant fait l'objet de l'enquête semble supérieur à 136, car trois municipalités qui ne figuraient pas sur la liste d'envoi postal ont retourné le questionnaire après l'avoir rempli.

N.B. Nous présentons nos excuses aux municipalités qui ont pu être oubliées.

MUNICIPALITÉS AYANT PLUS DE 10 000 HABITANTS

Tp = Canton
T = Ville
V = Village
C = Cité
Co = Comté
R = Région
M = Metropolitan Toronto (Communauté urbaine de Toronto)

Ajax	T
Ancaster*	T
Aurora*	T
Barrie*	C
Belleville	C
Brampton*	C
Brant	C
Brantford	C
Brockville	C
Bruce*	C
Burlington	C
Caledon*	T
Cambridge	C
Chatham*	C
Clearwater*	T
Cobourg*	T
Collingwood*	T
Cornwall*	C
Cumberland	Tp
Delhi*	Tp
Dufferin*	C
Dundas*	T
Dunnville	T
Durham	R
East York	B
East Gwillimbury	T
Elgin	C
Elliot Lake*	T
Ernestown	Tp
Essa*	Tp
Essex	C
Etobicoke*	C
Flamborough	T
Fort Erie*	T
Frontenac	C
Georgina	T
Gloucester	C
Goulbourn	Tp
Grey*	C
Grimsby	T
Guelph*	C
Haldimand	T
Haldimand-Norfolk	R

Haliburton*	C
Halton Hills	T
Halton*	R
Hamilton	C
Hamilton-Wentworth*	R
Hastings	C
Huntsville*	T
Huron*	Co
Innisfil	Tp
Kanata	C
Kapuskasing	T
Kent	Co
King	Tp
Kingston*	Tp
Kingston	C
Kirkland Lake*	T
Kitchener	C
Lambton*	Co
Lanark	Co
Leamington	T
Leeds & Grenville	Co
Lennox & Addington*	Co
Lincoln	T
Lindsay	T
London*	C
Markham*	T
Metropolitan Toronto	M
Middlesex	Co
Midland*	T
Milton	T
Mississauga*	C
Moore*	Tp
Muskoka*	D
Nanticoke	C
Nepean	C
Newcastle*	T
Newmarket*	T
Niagara Falls*	C
Niagara-on-the-Lake	T
Niagara*	R
Nickel Centre	T
Norfolk	Tp
North Bay	C
North York	C
Northumberland	Co
Oakville*	T
Orangeville	T
Orillia*	C
Osgoode	Tp
Oshawa*	
Ottawa-Carleton	R
Ottawa*	C
Owen Sound	C
Oxford	C

Peel*	R
Pelham	T
Pembroke	C
Perth*	Co
Peterborough*	C
Peterborough*	Co
Pickering	T
Port Colborne*	C
Port Hope*	T
Prescott & Russell	Co
Prince Edward*	Co
Rayside-Balfour*	T
Renfrew*	Co
Richmond Hill	T
Rideau	Tp
Sandwich West	Tp
Sarnia	C
Sault-Ste-Marie*	C
Scarborough*	C
Scugog*	Tp
Sidney	Tp
Simcoe	Co
Simcoe*	T
St. Thomas*	C
St. Catharines*	C
Stoney Creek	C
Stormont, Dundas & Glengarry*	Co
Stratford	C
Sudbury*	R
Sudbury*	C
Thorold*	C
Thunder Bay	C
Tillsonburg	T
Timmins*	C
Toronto	C
Trenton*	C
Uxbridge*	Tp
Valley East	T
Vanier*	C
Vaughan*	T
Victoria*	Co
Wallaceburg*	T
Waterloo*	C
Waterloo*	R
Welland*	C
Wellington*	Co
West Carleton*	Tp
Whitby	T
Whitchurch-Stouffville*	T
Wilmot*	Tp
Windsor	C
Woodstock*	C
Woolwich	Tp

York*	C
York*	R

* N'a pas répondu.

N.B. Nous présentons nos excuses aux municipalités qui ont pu être oubliées.